

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки: Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра Экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Учет и анализ заработной платы на примере производственного предприятия ООО «Бур Сервис – НК»

УДК_657.471.12:622.24 (571.17)

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ11	Логинова Светлана Николаевна		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Подопригора Игнат Валерьевич	К. э. н.		

Консультант

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Черепанова Наталья Владимировна	К. ф. н.		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Зав. кафедрой	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Профессор	Барышева Галина Анзельмовна	Д. э. н.		

Томск - 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
<i>Универсальные компетенции</i>	
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве <i>члена команды</i> , состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность <i>следовать корпоративной культуре</i> организации
P3	Демонстрировать <i>знания</i> правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.
P4	<i>Самостоятельно учиться</i> и непрерывно <i>повышать квалификацию</i> в течение всего периода профессиональной деятельности
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях
<i>Профессиональные компетенции</i>	
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)
	стандартов учета и финансовой отчетности
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт электронного обучения
Направление подготовки Бухгалтерский учет, анализ и аудит
Кафедра Экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедрой

Барышева Г. А.
(Подпись) (Дата) (Ф.И.О.)

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

Бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
3- 3Б11	Логинова Светлана Николаевна

Тема работы:

Учет и анализ заработной платы на примере производственного предприятия ООО «Бур Сервис – НК»	
Утверждена приказом директора (дата, номер)	№899/с от 09.02.2016

Срок сдачи студентом выполненной работы:	01.06.2016
--	------------

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе	ООО «Бур Сервис – НК»
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов	1. Теоретические аспекты организации учета труда и заработной платы 2. Учет труда и заработной платы на примере производственного предприятия ООО «Бур Сервис – НК» 3. Рекомендации по совершенствованию учета труда в ООО «Бур Сервис – НК»

Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Корпоративная социальная ответственность	Н. В. Черепанова

Дата выдачи задания на выполнение ВКР по линейному графику	11.02.2016
---	-------------------

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
Доцент	Подопригора И. В.	К. э. н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ11	Логинова С.Н.		

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 94 с, 1 рис., 16 табл., 29 источников, 14 прил.

Ключевые слова: ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, АНАЛИЗ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ, АНАЛИЗ ТРУДА, УЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ НА ПРОИЗВОДСТВЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ.

Актуальность выбранной темы ВКР заключается в том, что уровень жизни населения зависит от размера заработной платы. Для основной части людей заработная плата – это основной источник дохода. Поэтому вопросы, связанные с заработной платой, в том числе с ее размером, способом начисления и формой выплаты, удержаний из заработной платы и другие, являются одними из наиболее актуальных как для работников, так и для работодателей. Кроме того заработная плата – это одна из ключевых статей в затратах предприятия, анализ и оптимизация, которой позволит сократить расходы организации.

Объектом исследования является заработная плата в ООО «Бур Сервис – НК

Предметом исследования является система учета заработной платы

Цель работы рассмотреть учет заработной платы на примере ООО «Бур Сервис – НК», и произвести анализ учета труда, в том числе анализ использованного времени, производительности труда, структуру кадров

В соответствии с поставленной целью в рамках работы необходимо последовательно решить следующие задачи:

- раскрыть экономическую сущность учета оплаты труда;
- отобразить организационно-экономическую характеристику ООО «Бур Сервис – НК»;
- описать современное состояние учета оплаты труда;
- произвести анализ трудовых ресурсов ООО Бур-Сервис – НК»;
- предложить мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета в ООО «Бур Сервис – НК».

Теоретическую и методологическую основу выпускной квалификационной работы составляют нормативно-правовые акты, научные работы ученых экономистов по данной проблематике.

Обозначения и сокращения

ГК – Гражданский кодекс

Дт – дебет

ИНН – индивидуальный номер налогоплательщика

Кт – кредит

МРОТ – минимальный размер оплаты труда

НДФЛ – налог на доходы физических лиц

НК – Налоговый кодекс

ООО – общество с ограниченной ответственностью

ред. – редакция

ст. – статья

Т. е. – то есть

ТК – Трудовой кодекс

ФСС – фонд социального страхования

Оглавление

Введение.....	10
1 Теоретические аспекты организации учета труда и заработной платы.....	12
1.1 Экономическое содержание оплаты труда.....	12
1.2 Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда.....	15
1.3 Виды доплат к заработной плате работников.....	24
1.4 Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда.....	32
1.5 Характеристика удержаний из заработной платы.....	38
2 Учет труда и заработной платы на примере производственного предприятия ООО «Бур Сервис-НК».....	44
2.1 Организационно-экономическая характеристика организации.....	44
2.2 Виды и формы оплаты труда.....	48
2.3 Учет начислений и выплат сотрудникам предприятия ООО «Бур Сервис – НК».....	51
2.4 Учет удержаний и вычетов из заработной платы.....	59
2.5 Анализ учета труда на примере ООО «Бур Сервис – НК».....	62
3 Рекомендации по совершенствованию учета труда и заработной платы в ООО «Бур Сервис – НК».....	69
4 Корпоративная социальная ответственность.....	82
Заключение.....	89
Список использованных источников.....	91
Приложение А.....	95
Организационная структура предприятия.....	95
Приложение Б.....	96
Приказ о приеме на работу.....	96
Приложение В.....	97
Личная карточка работника.....	97
Приложение Г.....	102

Начисление заработной платы работникам ООО « Бур Сервис – НК »	102
Приложение Д.....	103
Начисление заработной платы работникам ООО « Бур Сервис – НК »	103
Приложение Е.....	104
Расчетный листок.....	104
Приложение И.....	105
Табель учета рабочего времени.....	105
Приложение К.....	106
Главная книга.....	106
Приложение Л.....	107
Оборотно-сальдовая ведомость.....	107
Приложение М.....	110
Структурный анализ сотрудников ООО «Бур Сервис - НК».....	110
Приложение Н.....	111
Показатели движения рабочей силы.....	111
Приложение П.....	112
Анализ фонда рабочего времени.....	112
Приложение Р.....	113
Анализ производительности труда.....	113
Приложение С.....	114
Итог оценки всех должностей.....	114

Введение

Поскольку в своей деятельности любая организация использует такой ресурс, как труд, то значимость учета и анализа заработной платы является одной из ведущих задач бухгалтерии. Только труд, являясь целесообразной деятельностью человека, может создать прибавочную стоимость и обеспечить получение финансовых результатов.

На предприятии с организацией оплаты труда связаны решения задач учета труда и заработной платы такие как:

1. необходимость своевременного расчета с персоналом по оплате труда (начисление заработной платы и других выплат, расчет сумм к удержанию и выдаче на руки);
2. своевременное и правильное отнесение затрат, связанных с заработной платой и отчислениями органам социального страхования на себестоимость продукции;
3. для составления необходимых расчетов для целей оперативного управления необходимо собирать и обобщать показатели по заработной плате.

Необходимость решения этих задач составляют актуальность выбранной темы дипломной работы.

Применение в работе организации унифицированных форм первичных документов способствует обеспечению оперативного контроля за количеством и качеством труда.

Целью написания дипломной работы является рассмотрение учета заработной платы на примере ООО «Бур Сервис – НК», а также произвести анализ учета труда, в том числе анализ использованного времени, производительности труда, структуру кадров.

Для достижения цели были поставлены следующие задачи:

- раскрытие экономической сущности учета оплаты труда;
- отобразить организационно-экономическую характеристику ООО «Бур Сервис – НК»;
- описать современное состояние учета оплаты труда;
- произвести анализ трудовых ресурсов ООО Бур-Сервис – НК»;
- предложить мероприятия по совершенствованию бухгалтерского учета в ООО «Бур Сервис – НК».

Объект исследования – заработная плата в ООО «Бур Сервис – НК».

Предметом исследования является система учета заработной платы.

Теоретическую и методологическую основу выпускной квалификационной работы составляют нормативно-правовые акты, научные работы ученых экономистов по данной проблематике.

Для написания работы были использованы различные статистические и математические методы, приемы сравнения, обобщения и другие.

Источниками информации при написании работы служили локальные акты, которые регулируют бухгалтерский учет оплаты труда в организации, данные бухгалтерской отчетности, специализированной отчетности, первичного, аналитического и синтетического учета расчетов по оплате труда за период 2015 года.

1 Теоретические аспекты организации учета труда и заработной платы

1.1 Экономическое содержание оплаты труда

Одна из важнейших и трудоемких задач бухгалтерского учета – это мероприятия по учету труда и его оплате. Накопление и систематизация сведений о затратах труда на производство продукции и оплату труда каждому работнику обеспечивает бухгалтерский учет труда. Две основных концепций определения природы заработной платы выделяют в экономической теории:

а) первая – это «заработная плата есть цена труда». Под воздействием рыночных факторов, таких как спрос и предложение, формируется величина и динамика заработной платы.

б) Вторая – «заработная плата – это денежное выражение стоимости товара "рабочая сила" или "превращенная форма стоимости товара рабочая сила". В данном случае величина заработной платы определена производственными условиями и факторами рынка, к которым относят спрос и предложение, под их влиянием происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы [1].

А. Смит и Д. Риккардо разработали теоретические основы концепции «заработная плата как цена труда». А. Смит утверждал, что в качестве товара выступает труд и он имеет естественную цену - "естественную заработную плату". Естественная цена в данном случае определена издержками производства, в их состав включают стоимость минимальных средств существования рабочего с семьей. Смит в своей работе не проводит различий между трудом и "рабочей силой", то есть под "естественной заработной платой" понимается стоимость рабочей силы. Величина заработной платы определенная по Смигу является физическим минимум средств существования рабочего. Кроме этого, заработная плата включает в себя исторические и культурные элементы[1].

К. Маркс является автором второй концепции – «заработная плата как денежное выражение стоимости товара "рабочая сила". В основу этой концепции К. Маркс в своих работах разграничивал понятия "труд" и "рабочая сила". Он предположил и доказал, что труд не может являться товаром и не может иметь стоимости. Тогда как рабочая сила, которая обладает способностью к труду - это и есть товар, а заработная плата – это цены такого товара в денежном выражении стоимости [1].

Н. П. Кондраков в научных трудах дает другое определение оплаты труда. По его словам: «Оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами и трудовыми договорами» [2].

Одно из условий, необходимое для верного определения оплаты труда и наличия принципа материальной заинтересованности, - это хорошо организованный бухгалтерский учет.

М.З.Пизенгольц в своих работах [3] отмечает такие задачи учета труда, как:

- необходимость точного и своевременного документального отражения фактических затрат труда в различных отраслях хозяйства;
- необходимость в точном отражении объемов выполненных работ или выпуске продукции и использованного рабочего времени;
- необходимый контроль за правильным применением установленных норм и расценок, которые обеспечивают точное начисление заработной платы;
- необходимый контроль количества труда, вложенный каждым работником хозяйства, для целей точного начисления оплаты труда и выплаты ее в установленные сроки;
- необходимый контроль использования установленного фонда заработной платы и численности работников предприятия по их категориям;
- необходимость соблюдения порядка отнесения оплаты труда по бухгалтерским счетам, который обеспечивает правильность начисления затрат на объектах учета;
- широкое применение прогрессивных форм организации и оплаты труда, в том числе в условиях подрядных и арендных отношений [3].

Выделяют такие функции заработной платы, как: функция распределения, социальная функция и стимулирующая (мотивационная) функция [4].

Работодатель, учитывая мнение профсоюза организации, устанавливает систему оплаты и стимулирования труда, а также доплату за ночные часы работы, за работу в выходной и праздничный день, сверхурочные часы работы. Данная доплата не может быть установлена ниже законодательно гарантированных доплат в данных случаях. То есть трудовое законодательство

(Трудовой Кодекс) дает возможность предприятиям, различных сфер деятельности, право самостоятельно выбирать и устанавливать для своих работников формы и системы оплаты труда[5].

Различают основной и дополнительной вид заработной платы. Выделяют две формы оплаты труда: повременная и сдельная оплата труда.

Различают несколько систем оплаты труда. К системам оплаты труда относят: простую повременную, повременно - премиальную, простую сдельную, сдельно - премиальную, аккордную, косвенно - сдельную сдельно – прогрессивную систему оплаты труда[6].

Система оплаты труда регламентирует порядок начисления заработной платы работникам всех категорий. Формы и системы заработной платы – это способ установления зависимости между количеством и качеством труда, то есть между мерой труда и его оплатой. Для установления зависимости используют различные показатели, которые отражают результаты труда и фактически отработанное время[7]. По другому, форма оплаты труда - это то, как оценивают труд при его оплате: по сделанной продукции (оказанной услуге) или по затраченному времени и по индивидуальным или коллективным результатам деятельности. От используемой в организации формы труда зависит структура заработной платы. В структуре заработной платы может преобладать тариф (оклад), являющийся условно – постоянным компонентом). Или может преобладать переменный компонент (сдельный приработок, премия). Следовательно, разное будет и влияние материального поощрения на показатели деятельности отдельного работника или коллектива бригады, участка, цеха[4].

Тариф представляет собой нормативную систему, которая помогает осуществлять дифференциацию и контроль уровня заработной платы разных видов работ в зависимости от ее сложности. Основные нормативы, которые включаются в тарифную систему и представляют ее основные элементы - это тарифные сетки и ставки, тарифно-квалификационные справочники [8].

Торговые организации, и организации материального производства, которые специализируются на реализации готовой продукции, часто используют оплату труда в процентах от выручки. Также существует система оплаты труда в процентах от полученной прибыли. Кроме того, трудовым законодательством не запрещено использование бестарифной системы оплаты труда. Такая система может применяться в тех организациях, в которых можно учесть трудовой вклад

каждого работника в итоговый результат деятельности. В этом случае работнику присваивается коэффициент трудового участия. Этот показатель должен соответствовать вкладу работника в конечный результат деятельности организации [9].

В некоторых производственных организациях применяется система плавающих окладов, которой предусмотрено, что в конце каждого месяца при окончании работы и оплате труда каждого работника формируются новые должностные оклады на следующий месяц. Размер оклада может повышаться или понижаться за каждый процент роста или снижения производительности труда на обслуживаемом данным специалистом участке работы при условии выполнения задания по выпуску продукции. Такая система может применяться для стимулирования ежемесячного повышения производительности и качества труда, так как в случае ухудшения этих показателей будет снижен оклад на следующий месяц [10].

1.2 Нормативное регулирование и документальное оформление оплаты труда

В соответствии с конституцией РФ, а также федеральными конституционными законами регулирование трудовых отношений осуществляется: Гражданским кодексом РФ, Части 1 и 2 [11], Трудовым кодексом РФ [5], Налоговым кодексом РФ, часть 2, гл. 23-25 [12], Федеральным законом от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О бухгалтерском учете" [13]. Федеральным законом от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования". Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей" [14]. Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" [15]. Различными положениями по ведению бухгалтерского учета, которые разработаны и утверждены Министерством Финансов РФ. Стандартами типовых форм, документооборота и предоставления отчетности, которые разработаны и утверждены Госкомстатом РФ и др.[16]

Кроме этого трудовые отношения и другие отношения, которые связаны с ними, регулируются нормами трудового права, содержащимися в коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах. Трудовой кодекс РФ – это основной законодательный акт, который регулирует отношения между работником и работодателем, включающие оплату труда. Федеральные законы, указы Президента РФ, постановления Правительства РФ, нормативные акты органов государственной власти, а также локальные нормативные акты хозяйствующих субъектов и трудовых договоров, которые также содержат нормы трудового права не должны противоречить ТК РФ.

Законы, постановления Правительства РФ, нормативные акты федеральных министерств устанавливают основные направления государственной политики в сфере трудовых отношений. Федеральные органы власти реализуют свои полномочия по средствам разработки целевых программ по отдельным направлениям и по средствам перспективного планирования экономического и социального развития.

Также на уровне федерального законодательства устанавливаются основы правового регулирования трудовых отношений, в том числе правила, процедуры, критерии и нормативы, которые направлены на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Основы правового регулирования определены в ТК РФ. А вот критерии и нормативы, могут устанавливаться правительственными постановлениями или нормативными актами федеральных органов государственной власти [5].

Федеральное законодательство устанавливает уровень трудовых прав и гарантий работникам, в том числе дополнительные гарантии, которые обеспечиваются государством отдельным категориям работников. Так федеральные законы устанавливают требования, которые должны исполнять все работодатели. К таким требованиям относится - минимальный размер оплаты труда, минимальная продолжительность основного и дополнительного отпусков, продолжительность рабочей недели и т.п.

Также трудовой кодекс РФ регламентирует порядок заключения, изменения, расторжения трудового договора. В соответствующих статьях ТК РФ отражены требования по заключению коллективных и индивидуальных трудовых договоров; состав обязательных элементов трудового договора. В некоторых случаях отдельные законодательные акты могут устанавливать особенности

заключения и расторжения трудового договора с отдельными категориями работников. Данные случаи связаны отраслевой особенностью [5].

В ТК РФ и в других федеральных нормативно – правовых актах отображены основы социального партнерства, порядок ведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора и соглашения, а также порядок разрешения индивидуального и коллективного трудового спора [5].

Федеральное законодательство регулирует принципы и порядок, с которыми осуществляет государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно - правовых актов, которые содержат нормы трудового права и систему полномочий федеральных органов государственной власти по надзору и контролю[10].

В ТК РФ прописаны все основные требования о порядке выяснения причины несчастного случая на производстве. Знание этого порядка необходимы, так как результаты выяснения причины непосредственно оказывают влияние на размер выплаты пострадавшему работнику, и часто являются определяющим для источника выплат[5]. В законодательных актах отражены порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора; порядок возмещения вреда жизни и здоровью работника, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей[10].

Трудовой кодекс РФ устанавливает варианты дисциплинарных взысканий, а также порядки их применения, общие нормы дисциплинарной ответственности [5]. В отдельных отраслях, как правило, разработаны собственные положения о дисциплине.

В нормативно – правовых актах указана система государственной статистической отчетности по вопросам труда и охраны труда. Для внутренних пользователей бухгалтерской информации могут быть разработаны и дополнительные формы детализации группировки соответствующих данных[17].

Постановления Правительства РФ и отраслевые (ведомственные) нормативные акты могут регулировать особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Органы местного самоуправления в нормативных актах обычно прописывают надбавки и доплаты для работников, финансируемых за счет средств местных бюджетов.

Работодатель (за исключением работодателей – физических лиц, так как они не являются индивидуальными предпринимателями) принимает локальные

нормативно-правовые акты, которые содержат нормы трудового права. Такие акты содержат конкретизацию порядка расчета и размер выплат, которые производятся разным категориям сотрудников. Необходимо отметить, что предмет конкретизации - это как нормы трудового законодательства, так и правила, которые установлены нормативно-правовым актом, содержащим нормы трудового права, и коллективным договором и соглашением [17].

Закон или другой нормативно - правовой акт, который содержит нормы трудового права, не может иметь обратной силы и непременно должен распространяться на отношения, которые возникли после введения его в действие. Но соответствующий закон или нормативно-правовой акт может прямо указывать на то, что эти отдельные требования документа (или весь закон либо акт) распространяются на отношения, которые возникли до введения его в действие[18].

В статье 45 ТК РФ определено, что в качестве соглашения выступает правовой акт, который регулирует социально - трудовые отношения и устанавливает общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, которые заключаются между полномочными представителями работников и работодателями на разных уровнях социального партнерства в пределах их компетенции [5].

В различных сферах социально-трудовых отношений заключаются различные виды соглашений: генеральные, межрегиональные, региональные, отраслевые (межотраслевые), территориальные и иные соглашения. Стороны определяют временное действие коллективного договора или соглашения.

Нормы оплаты труда как правило закрепляются коллективным договором, поэтому работодателям нет необходимости разрабатывать и утверждать дополнительный локальный нормативно-правовой акт, который будет регулировать вопросы относительно оплаты труда наемных работников.

Широкое распространение получило положение об оплате труда, разрабатываемое на основе требования трудового законодательства и нормативно - правовых актов отраслевого и ведомственного уровня. При этом могут учитываться нормы отраслевого тарифного соглашения, коллективного договора и соглашения, действующие в организации. Положение об оплате труда является одним из основных документов, в соответствии с которым происходит расчет заработной платы работникам. При составлении этого положения обязательно указывают и устанавливают:

1) форму и систему оплаты труда сотрудников предприятия (т.е. повременная, сдельная, сдельно-премиальная или другая система оплаты труда будет использована т.д.);

2) категории сотрудников, которые будут получать премию;

3) перечень видов премии и надбавок (например, премия за выполнение особого задания, или надбавка за достижение определенных показателей и т.д.);

4) порядок начисления, размер и условие выплаты премий и надбавок[10].

Необходимость наличия положения об оплате труда позволяет учесть данные выплаты в составе расходов, учитываемых при налогообложении прибыли (ст. 255 НК РФ)[12].

Выполнение трудовой функции, которая прописана в трудовом договоре или соглашении является основанием для начисления и выплаты заработной платы. Согласно статье 15 трудового кодекса: « трудовые отношения-отношения, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации, конкретного вида работ, поручаемых работнику), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым соглашением»[5].

В ситуации заключения трудового договора лицу, которое поступает на работу, необходимо предъявить работодателю документы. К ним относят паспорт или иной документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместителя, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, документы воинского учета - для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу, документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний [10].В некоторых случаях для определенных видов работ законодательством и нормативно-правовым актом предусмотрена необходимость наличия дополнительных документов при заключении трудового договора. Законодательство запрещает требовать предъявления других документов от

лица, поступающего на работу. В ситуации, когда сотрудник впервые устраивается на работу и заключает трудовой договор, работодатель оформляет трудовую книжку на сотрудника. В ситуации, когда лицо, поступающее на работу, не имеет трудовой книжки, по причине ее потери, повреждения или другой причине работодатель обязан по письменному заявлению лица оформить новую трудовую книжку.

Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено заключение трудового договора в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами [17].

Трудовой договор обязательно оформляется при приеме работника постоянную работу или работу по совместительству, а также для выполнения работы определенного объема.

Форма трудового договора не унифицирована, но она имеет набор обязательных условий, присутствие которых необходимо в каждом договоре. К набору обязательных реквизитов трудового договора относят:

1. Должно быть указано название документа – трудовой договор.
2. Отражена дата создания документа.
3. Место подписания документа – населенный пункт.
4. Согласно, журнала регистрации договоров должен быть указан регистрационный номер.
5. В преамбуле указываются сведения, позволяющие идентифицировать стороны договора, в том числе конкретные должностные лица, которые уполномочены на подписание данного договора, и документы основания.
6. Содержание договора.
7. Реквизиты (данные) сторон. В реквизитах работодателя обязательно должен быть указан ИНН.
8. Подписи сторон с указанием должности и расшифровки подписи. Обязательна простановка собственноручных дат подписания трудового договора.
9. Печать на реквизитах юридического лица.
10. Наличие как минимум двух идентичных документов, переданных каждой стороне.[19]

Прием на работу должен быть оформлен приказом, который своим содержанием соответствует условию заключения трудового договора. Данный приказ о приеме на работу представляется работодателем сотруднику в течение трех дней со дня фактического начала работы [19].

Что касается документального оформления учета труда и заработной платы, то источником информации об операциях по заработной плате являются первичные документы по кадровому движению сотрудников (к кадровому движению относят: зачисление, увольнение и перевод), регистры аналитического и синтетического учета, бухгалтерская отчетность. Любая организация в виде первичных документов чаще всего использует унифицированные формы первичной документации (формы Т), которые утверждены постановлением Госкомстата от 05.01.2004 N 1, к ним относятся[18]:

Формы Т-1 и Т-1а – это "Приказ (распоряжение) о приеме работника на работу";

Форма Т-2 - это "Личная карточка работника";

Формой Т-3 является "Штатное расписание";

Формы Т-5 Т-5а - это "Приказ (распоряжение) о переводе работника на другую работу";

Формы Т-6 и N Т-6а "Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска работнику";

Форма Т-7 – это "График отпусков";

Формы Т-8 и Т-8а - "Приказ (распоряжение) о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)";

Формы Т-9 и Т-9а - "Приказ (распоряжение) о направлении работника в командировку";

Формой Т-10 является "Командировочное удостоверение";

Формой Т-10а является "Служебное задание для направления в командировку и отчет о его выполнении";

Формы Т-11 и Т-11а "Приказ (распоряжение) о поощрении работника";

Формой Т-12 является "Табель учета рабочего времени и расчета оплаты труда";

Формой Т-13 служит "Табель учета рабочего времени";

Формой Т-49 является "Расчетно-платежная ведомость";

Формой Т-51 является "Расчетная ведомость";

Формой Т-53 служит "Платежная ведомость";

Форма Т-53а - это "Журнал регистрации платежных ведомостей";

Формы Т-54 и Т-54а - это "Лицевой счет";

Формой Т-60 является "Записка-расчет о предоставлении отпуска работнику";

Форма Т-61 – это "Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)";

Форма Т-73 "Акт о приеме работ, выполненных по срочному трудовому договору, заключенному на время выполнения определенной работы".

Рассмотрим некоторые формы документов подробнее [20], которые являются наиболее важными, с точки зрения учета заработной платы, и напрямую влияют на размер хозяйственных операций по заработной плате, отражаемых в бухгалтерском учете организации.

Одни из таких форм – это форма Т-12 и Т-13, являющиеся табелем учета рабочего времени. В соответствии со статьей 91 ТК РФ работодатель должен вести учет фактически отработанного времени каждым работником. Бухгалтер или кадровый сотрудник отработанное рабочее время учитывает в таблице методом сплошной регистрации явок и неявок на работу, или путем регистрации только отклонений (К отклонениям относят - неявки, опоздания, сверхурочные часы и др.) [20].

Используя таблицу учета рабочего времени в качестве основания для расчетов по начислению заработной платы. Кроме того таблицу учета рабочего времени организация использует для получения сведений об отработанном времени, для обеспечения контроля за соблюдением работниками предприятия установленного режима рабочего времени. Также он может быть использован для составления статистической отчетности [21].

Кроме того, в форме Т-12 Т-13 отражается информация о причинах неявок на работу, работе в режиме неполного рабочего времени или за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работника или работодателя, сокращенной продолжительности рабочего времени, днях административного отпуска, командировки и др.[20].

Согласно статье 94 трудового кодекса РФ в случае, когда по условию производства не может быть соблюдена установленная законодательно для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, то согласно статье 104 ТК РФ возможно проведение суммированного учета рабочего времени. В этом случае

продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и др.) не может превышать нормальное число рабочих часов[5].

Согласно части 2 статьи 91 трудового кодекса нормальной продолжительностью рабочего времени считается 40 часов в неделю. Она одинакова для всех категорий работников. Работа свыше нормального рабочего времени относится к сверхурочной и ее оплата производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ. Продолжительность рабочего дня может быть определена, основываясь на длительность рабочего времени и количества рабочих дней в неделе. Работодателем может быть установлена различная продолжительность рабочей смены, но при этом необходимо соблюдать условие, содержащееся в части 3 статьи 95 ТК РФ. Накануне выходных дней продолжительность рабочей смены при шестидневной рабочей неделе не может быть больше пяти часов [5].

Порядок введения суммированного учета рабочего времени не регламентируется законодательством, а устанавливают его правила внутреннего трудового распорядка.

Отражение начислений, удержаний и выплат заработной платы сотрудникам происходит в расчетных и платежных ведомостях. Выделяют три формы платежно-расчетных ведомостей:

- расчетно-платежная ведомость унифицированной формой Т-49 – П;
- расчетная ведомость унифицированной формой Т-51;
- платежная ведомость унифицированной формой Т-53.

Если применяется расчетно-платежная ведомость по форме Т-49, то другие расчетные и платежные документы по форме Т-51 и форме Т-53 не используются. На работников, которые получают заработную плату на платежную банковскую карту, составляется только расчетная ведомость по форме Т-54а. В этом случае руководитель организации или уполномоченный им на это лицо подписывает разрешение на выплату заработной платы. В конце ведомости указывается сумма выплаченной и депонированной заработной платы [21].

Если по окончании срока выплаты работник не получил заработную плату, то в расчетно-платежной ведомости, формы Т-49 и платежной ведомости, формы Т-53 напротив ФИО работников, которые не получили заработную плату, соответственно в графах 23 и 5 делают отметку "Депонировано". При необходимости в графе "Примечание" формы N Т-53 указывают номер предъявленного документа [20].

В конце платежной ведомости после последней записи проводится итоговая строчка для проставления общей суммы ведомости. На выданную сумму заработной платы должен быть составлен расходный кассовый ордер по форме КО-2, номер и дату которого проставляют на последней странице платежной ведомости.

Форма Т-54 может быть применена для записи всех видов начислений и удержаний из заработной платы сотрудника, проводимых на основании первичных документов по учету и иных документов (исполнительных листов, заявлений работников и др.)

Форма Т-54а может применяться при автоматизированной обработке учетных данных. В случае применения автоматизированной обработки учетных данных работник бухгалтерской службы производит распечатку расчетного листка, один экземпляр которого выдает сотруднику, а другой вкладывает (подшивает) ежемесячно в лицевой счет работника на бумажном носителе [20].

В расчетном листе содержатся данные о составных частях заработной платы, размере и основании произведенных удержаний, об общей денежной сумме, которая подлежит к выплате.

Форма Т-60, которая является запиской-расчетом о предоставлении отпуска работнику может применяться для расчета сотрудникам организации отпускных, заработной платы и иных выплат, причитающихся сотруднику, при предоставлении ежегодного оплачиваемого или другого отпуска.

Штатный состав и штатная численность организации, как правило, отражается в штатном расписании, содержащие перечень структурных подразделений, должностей, сведений о количестве штатных единиц, должностных окладов, надбавок и месячном фонде заработной платы. Штатное расписание должно быть утверждено приказом (распоряжением) руководителя или уполномоченным им лицом. Изменения в штатное расписание могут быть внесены согласно приказу (распоряжению) руководителя организации или уполномоченным им лицом [21].

1.3 Виды доплат к заработной плате работников

В соответствии с трудовым кодексом ночными часами считается время с 22⁰⁰ до 6⁰⁰ часов. Трудовая деятельность в это время называется работой в ночные часы. Но отработанная смена может полностью входить в этот период времени или только часть смены будет являться временем, отработанным в

ночные часы, считается только то отработанное время, которое пришлось на период ночного времени, т.е. это может быть вся смена или ее часть. При этом возможно сокращение смены на один час без отработки этого времени, это происходит, если смена полностью приходится на ночные часы. Но это не может относиться к сотрудникам, для которых установлена сокращенная рабочая неделя, а также для сотрудников, нанятых специально для работы в ночные часы, если другое не предусматривает коллективный договор.

Работать в ночную смену может любой сотрудник организации, но в трудовом кодексе определен список тех категорий граждан, которых нельзя поставить в ночную смену. Эти категории граждан можно разделить на две группы.

К первой группе относят тех, кого в любом случае нельзя привлекать к работе в ночное время. Это беременные женщины, инвалиды, подростки.

Ко второй группе можно отнести сотрудников, которые могут работать в ночное время, если нет противопоказаний к такой работе, а также при наличии их письменного заявления о том, что они согласны и ознакомлены со своими правами. К этой группе относятся женщины, которые имеют детей в возрасте до трех лет. Также в эту группу относятся инвалиды или сотрудники, воспитывающие детей-инвалидов, и сотрудники, ухаживающие за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, которое выдается в установленном законом порядке. В эту группу входят работники, которые воспитывающие без супруга (супруги) детей возрастом до пяти лет[9].

Трудовой Кодекс РФ предусматривает оплату каждого часа ночного времени в увеличенном размере в сравнении с часом работы в нормальных условиях. При этом размер оплаты должен быть не ниже размеров, которые установлены трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. В каждом конкретном случае размер повышения оплаты труда за работу в ночные часы устанавливается коллективным договором или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором [5].

Трудовой кодекс устанавливает, что работникам, которые работают вахтовым методом, получают доплату. Такая доплата начисляется ежедневно вместо суточных за дни пребывания в месте производства работ и за фактическое время нахождения в пути от места сбора до места работ и обратно. И называется такая доплата доплатой за вахтовый метод работы. В

коммерческих предприятиях выплачивают такую надбавку в размере и порядке, которым установлены коллективным договором, учитывающим мнение профсоюза, или трудовым договором. В бухгалтерском учете производственного предприятия надбавка за вахтовый метод работы относится на затраты, связанные с обычным видом деятельности и относится к расходам на оплату труда персонала [5].

Сверхурочной работой считается работа, которую выполняет работник по инициативе работодателя свыше установленной для работника длительности ежедневной смены, а при суммарном учете рабочего времени – свыше нормального количества часов за отчетный период.

Привлекать работника к сверхурочной работе работодатель может только с письменного согласия работника и в определенных случаях. Выделяют три таких случая [5]:

1) если возникла необходимость выполнить или закончить уже начатую работу. Поскольку она из-за возникновения непредвиденных задержек по производственно-техническим условиям не может быть выполнена в срок нормальной продолжительности рабочего времени. при условии, что незаконченная данная работа может причинить ущерб имуществу работодателя или имуществу третьих лиц или оказать угрозу жизни и здоровью людей.

2) В ситуации с ремонтными работами, связанными с восстановлением приборов и механизмов, когда их неисправное состояние является причиной остановки основного производственного процесса.

3) В случае, если сменяющий работник не явился, а рабочий процесс не может быть остановлен по техническим причинам, работник должен остаться на сверхурочные часы работы. В этом случае работодатель обязан сразу же найти работнику замену[5].

Также существуют случаи, когда работодатель может привлекать работника к сверхурочной работе без его согласия. К таким случаям относят:

- при проведении работ, которые необходимы для предупреждения катастроф, производственных аварий. Или при проведении работ по устранению последствия катастрофы, производственных аварии или стихийного бедствия.

- В ситуации с проведением общественно-значимых работ по ликвидации неожиданных обстоятельств, которые нарушают нормальное функционирование системы водо-, газо-, тепло- электроснабжения, транспорта, связи и др.

-В ситуации с проведением работ во время введения чрезвычайного или военного положения. В ситуации чрезвычайных обстоятельств, то есть во время пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других ситуациях, которые ставят под угрозу жизнь, здоровье всего населения или его части[5].

В остальных случаях привлекать к сверхурочным работам сотрудников допускается с их согласия в письменном виде и с учетом мнения профсоюза.

Беременные женщины, работники в возрасте до 18 лет ни в каких случаях не допускаются для привлечения к сверхурочной работе.

Инвалидов и женщин, которые имеют детей в возрасте до трех лет, можно привлекать к сверхурочной работе только с согласия в письменном виде и при условии отсутствия медицинских противопоказаний. При этом должно быть соблюдено условие, что работники были ознакомлены со своим правом отказа от сверхурочных работ под роспись, то есть в письменной форме.

Максимальная суммарная длительность сверхурочной работы одного сотрудника в год – это 120 часов, при этом сотрудник сверхурочно два дня подряд не может работать больше 4 часов [5].

Трудовой кодекс определяет размер и порядок оплаты сверхурочной работы. Минимальная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы составляет полуторный размер, а за последующие часы –двойной размер оплаты труда. Коллективный договор, распоряжения директора организации или трудовой договор могут определять конечный размер оплаты за сверхурочные часы работы. По письменному заявлению сотрудника сверхурочную работу могут компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, но не меньше отработанного сверхурочного времени.

При проведении учета рабочего времени путем суммирования отработанного времени, то сверхурочные часы, которые подлежат оплате в полуторном размере, будут рассчитаны как количество отработанных по графику дней в отчетном периоде умноженное на два. Оставшееся сверхурочное время будет оплачено в двойном размере[17].Такой вид учета применяют при условиях невозможности соблюдения установленных для сотрудников ежедневных или еженедельных норм продолжительности рабочего времени. Суммарный учет отработанного времени ведут для того, чтобы продолжительность рабочего времени за отчетный период, который меньше или равен одному году, не превышала норму рабочего времени.

За отчетный период норма рабочего времени определяют, опираясь на установленную для данной категории работников еженедельную норму рабочего времени. В ситуации с работниками, которые работают неполную смену или неполную рабочую неделю, норма часов за отчетный период подлежит уменьшению.

Праздничные дни подразделяются на рабочие и нерабочие дни. Праздничные дни, которые являются нерабочими, устанавливаются трудовым кодексом. Все остальные праздничные дни являются рабочими [18].

Как правило, привлекать сотрудника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни запрещено, за исключением тех случаев, которые предусмотрены законом. Но возможно привлечение сотрудников к трудовой деятельности в выходные и нерабочие праздничные дни, но только с их согласия в письменной форме, и при условии, что существует необходимость выполнения заранее непредвиденной работы, от срочного выполнения которой зависит нормальное функционирование предприятия в целом или его подразделений [7].

В некоторых случаях трудовой кодекс допускает привлечение к трудовой деятельности без согласия сотрудников в выходные и нерабочие праздничные дни. К таким случаям относят:

- при проведении работ, которые необходимы для предупреждения, производственных аварий или ликвидации последствий катастроф или стихийного бедствия.

- Работы, по предотвращению несчастного случая, ситуаций, влекущих уничтожение или порчу имущества работодателя, государственного или муниципального имущества.

- В ситуации с проведением работ во время введения чрезвычайного или военного положения. В ситуации чрезвычайных обстоятельств, то есть во время пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в других ситуациях, которые ставят под угрозу жизнь, здоровье всего населения или его части.

Для привлечения сотрудников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни директор или руководитель организации дает письменное распоряжение.

Привлечение к трудовой деятельности женщин, имеющих детей возрастом до трех лет инвалидов, при условии, что нет медицинских противопоказаний, допускается только с их письменного согласия.

Трудовой кодекс регулирует оплату труда в выходные и нерабочие праздничные дни [5]. Так трудовая деятельность в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

- сотрудникам, работающим по сдельной системе оплаты труда не меньше, чем в двойных сдельных расценках.

- сотрудникам, работающим повременной системе оплаты труда, у которых расчёт идет по дневным и часовым тарифным ставкам не меньше, чем двойной дневной или часовой тарифной ставки.

- Сотрудникам, у которых оплата труда происходит, исходя из должностного оклада, в размере не меньше, чем одинарная дневная или часовая ставка сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени. И в размере не меньше, чем двойной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени [5].

Конкретный размер оплаты труда за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливается коллективным договором, распоряжением руководителя организации, с учетом мнения профсоюза. По письменному заявлению сотрудника отработанное время в выходной или нерабочий праздничный день могут компенсировать предоставлением дополнительного дня отдыха, при этом часы работы в выходной или нерабочий праздничный день оплачиваются в одинарном размере. Но в ситуации, когда в организации введены дневные и часовые ставки, работу в выходные и праздничные дни оплачивают в размере не меньшем, чем двойная ставка [4].

Статья 114 Трудового кодекса РФ гарантирует работникам предоставление ежегодно оплачиваемого отпуска с сохранением места работы. Оплата отпуска начисляется, исходя из среднего заработка [5]. При расчете среднего заработка бухгалтер предприятия руководствуется положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, которое утверждено постановлением правительства РФ от 24.12.2007 г. № 922 (далее по тексту - положение № 922)[10, 22].

Чтобы рассчитать сумму, причитающуюся работнику за время нахождения в отпуске, согласно пункту 9 в положении № 922 нужно определить среднедневной заработок сотрудника за расчетный период, после чего произвести умножение этого показателя на количество дней предоставленного

отпуска [22]. За расчетный период принимаются 12 календарных месяцев, которые предшествуют отпуску [22, 5, 10].

Согласно пункту 10 положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы среднедневной заработок для оплаты отпускных и выплат компенсационного характера за неиспользованный отпуск начисляется путем деления фактической суммы заработной платы за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней, равное 29,3 [22].

В ситуации неполного отработанного времени в расчетном периоде, то тогда среднедневная заработная плата рассчитывается путем деления фактической суммы заработной платы за данный период на сумму среднемесячного числа календарных дней, которое умножается на количество отработанных месяцев полностью, и количества календарных дней в неполных календарных месяцах. Количество календарных дней в неполном календарном месяце можно рассчитать, разделив среднемесячное число календарных дней, равное 29,3 на количество календарных дней этого месяца и умножив на количество отработанных календарных дней в месяце [22].

Когда рассчитывается средний заработок, то из расчетного периода должны быть исключены время и суммы, которые начислены за это время при расчете среднего заработка, в ситуации если: [7]

а) согласно законодательству РФ за работником был сохранен средний заработок, исключая перерывы для кормления ребенка, которые предусмотрены трудовым законодательством РФ.

б) сотрудником в данном расчетном периоде было получено пособие по временной нетрудоспособности или пособие по беременности и родам.

в) В расчетном периоде сотрудник не работал, поскольку был простой по вине работодателя или по другим причинам, которые не зависят от работника.

г) В расчетном периоде происходила забастовка, при этом работник не принимал участие в ней, но из-за забастовки не мог выполнять свои трудовые обязанности.

д) В расчетный период сотруднику были предоставлены дополнительно оплачиваемые выходные дни по уходу за детьми-инвалидами и инвалидами с детства.

е) В расчетном периоде были случаи освобождения сотрудника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты согласно Трудовому Кодексу РФ

Федеральный закон от 29.12.2006 N 255-ФЗ (в ред. от 09.03.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством" регламентирует порядок и сроки расчета пособия по временной нетрудоспособности и пособия, связанного с материнством и родами [15].

Для расчета среднего заработка используют сумму начисленного заработка за два календарных года, которые предшествуют году наступления нетрудоспособности, при этом знаменатель равен 730, это сумма фиксирована в статье 14 ФЗ – 255. В начисленном заработке учитываются все виды выплат и иных вознаграждений работнику, на которые начислялись страховые взносы в Фонд социального страхования РФ [15]. Законодательно закреплено, что средний заработок для исчисления пособия по временной нетрудоспособности и пособия по беременности и родам не должно быть меньше минимального размера оплаты труда. Кроме того пособие по уходу за ребенком не должно быть меньше минимального размера оплаты труда за календарный месяц [15]. С 1 января 2016 года МРОТ составил 6204 рубля, а в 2015 году МРОТ составлял 5965 рублей [10].

Также средний заработок должен учитываться в сумме, которая не превышает предельную величину базы для исчисления страховых взносов в ФСС. Предельная величина взносов в 2015 году составила 670 тысяч рублей, в 2014 году составила 624 тысяч рублей [10].

В случае болезни сотрудника ФСС оплачивает его больничный лист, начиная с четвертого дня. Первые три дня оплачивается страхователем за свой счет (п. п. 1 пункта 2 статьи 3 Закона № 255-ФЗ). В том случае, если работнику выдан листок нетрудоспособности по уходу за больным членом семьи, включая уход за больным ребенком, либо на курортно-санаторное лечение, то ФСС возмещает пособие, начиная с первого дня больничного. Это вытекает из п. 3 ст. 3 Закона № 255-ФЗ [15].

Работники, работающие по трудовому договору, а также уволенные работники, нетрудоспособность которых наступила в течение 30 календарных дней после увольнения, могут претендовать на пособие по временной нетрудоспособности и в связи с материнством [15]. Пособие по временной нетрудоспособности будет выплачено, если обращение за ним произошло не позднее шести месяцев со дня восстановления трудоспособности [15].

Выделяют несколько ситуаций расчета пособия, исходя из места работы застрахованного.

В ситуации, когда трудовая деятельность осуществляется по одному месту работы, то расчет пособия по временной нетрудоспособности идет по этому месту, учитывая облагаемые взносами выплаты за предыдущие 2 года по всем местам работы. При этом сумма начислений не может превышать максимум.

В ситуации, когда если работник на момент наступления страхового случая занимается трудовой деятельностью на нескольких предприятиях и в двух предшествующих календарных годах работал там же, то выплата пособия происходит по всем местам работы. Но выплаты ежемесячного пособия по уходу за ребенком будут производиться по одному месту работы, которое выберет работник, и начисляться на основании среднего заработка у страхователя, выплачивающего пособие [15].

В ситуации, когда если работник на момент наступления страхового случая занимается трудовой деятельностью на нескольких предприятиях, а в двух предшествующих календарных годах работал у других работодателей, то все пособия будут назначены и выплачены ему работодателем по одному из последних мест работы, которое выберет сотрудник.

В ситуации, когда если работник на момент наступления страхового случая занимается трудовой деятельностью на нескольких предприятиях, а в двух предшествующих календарных годах работал как у этих, так и у других работодателей, то выплата пособия может быть произведена как по одному месту работы, на основании среднего заработка по всем работодателям. Так и у всех текущих работодателей, на основании среднего заработка на текущем месте.

1.4 Синтетический и аналитический учет расчетов по оплате труда

Синтетический учет расчетов с персоналом по оплате труда в организации ведется на счете 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда". Счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" является активно-пассивным [4]. На данном счете учитывается информация о расчетах по оплате труда не только с работниками, которые включены в штат предприятия, но и с внештатными сотрудниками. Сумма, начисленной заработной платы, премий, пособий, пенсий

и других доходов работника отражается по кредиту 70 счета. А по дебету 70 счета отражается их выплата, и сумма начисленных налогов, платежей по всем видам исполнительных документов и прочие удержания. Сальдо этого счета кредитовое и показывает сумму долга по заработной плате, оставшегося за предприятием перед работниками на конец месяца [7]. Синтетический учет по счету 70 ведется в журнале – ордере № 10 и в Главной книге.

Аналитический учет расчетов по оплате труда и начислению заработной платы может осуществляться по двум основным направлениям:

- первое направление: по каждому работнику независимо от времени его работы на предприятии;

- второе направление - по виду начисления заработной платы; по источнику выплаты заработной платы; по структурному подразделению; по виду выпускаемой продукции (оказываемой работы или услуги).

Как правило, современные предприятия и организации используют всего три варианта организации учета начислений по каждому работнику. Первый, из которых вариант начисления по расчетно-платежным ведомостям, второй – отдельно по расчетным и платежным ведомостям и третий - по составленным машинным способом листкам «расчет заработной платы» (начислено, удержано и к выдаче) на основании которых заполняется платежная ведомость для выдачи заработной платы [10].

В соответствии с Трудовым Кодексом заработная плата должна выдаваться работающим два раза в месяц, в сроки, установленные в коллективном договоре [5].

Заработная плата выдается два раза в месяц, за первую половину месяца выдается аванс, а за вторую часть месяца делается полный расчет. Размер аванса устанавливается в процентном отношении к окладу или средней заработной плате за предыдущий период. Сумма аванса не должна превышать фактически заработанную за соответствующий период. Как правило, аванс устанавливается в размере 40% от месячного заработка, при этом учитывают, что удержания составляют около десяти процентов от начисленной суммы.[8]

Расчетная ведомость служит основным сводным документом по исчислению заработной платы, а расчетный лист – это та же расчетная ведомость только на одного человека.

К первичным документам, являющимся основанием для составления расчетной ведомости, относят [19]:

- табель учета использования рабочего времени;
- накопительные карточки заработной платы, используемые для начисления оплаты труда работникам, работающих по сдельной системе оплаты. Накопительная карточка ведется на каждого работника отдельно в течении месяца;
- справки-расчеты на отдельные виды доплат, сумм дополнительной заработной платы и пособий по временной нетрудоспособности;
- исполнительные листы и заявления работников на различные вычеты и удержания из заработной платы;
- платежные ведомости или расходные кассовые ордера на выданные авансы.

Факты хозяйственной деятельности по начислению и распределению оплаты труда могут быть оформлены следующими бухгалтерскими проводками:

Дт 20 Кт 70 – произведено начисление оплаты труда работникам основного производства [19];

Дт 23 Кт 70 – произведено начисление заработной платы работникам вспомогательного производства;

Дт 25 Кт 70 – произведено начисление заработной платы работникам, занятым обслуживанием производства;

Дт 26 Кт 70 – произведено начисление оплаты труда управленческому персоналу организации;

Дт 28 Кт 70 – произведено начисление оплаты труда работникам, которые заняты исправлением брака [8];

Дт 29 Кт 70 – произведено начисление заработной платы работникам обслуживающих производств и хозяйств;

Дт 44 Кт 70 – начислена оплата труда работникам, занятым в торговой деятельности или в операциях по продаже готовой продукции;

Дт 97 Кт 70 – произведено начисление оплаты труда работникам, которые заняты выполнением работ, по которым затраты относят к расходам будущих периодов [20];

Дт 10, 15, 07, 08 Кт 70 – произведено начисление заработной платы работникам, которые связаны с приобретением и созданием материально-производственных запасов, оборудования к установке, основных средств и нематериальных активов (при условии, что оплата труда включается в стоимость приобретаемых или создаваемых активов);

Дт 84 Кт 70 – произведено начисление премии, материальной помощи, доходов работникам организации по акциям и вкладам в ее имущество за счет прибыли организации;

Дт 20, 23, 25, 26, 29, 44 Кт 70 – произведено начисление пособия по временной нетрудоспособности, которое выплачивается за счет средств работодателя;

Дт 69-1 Кт 70 – произведено начисление пособия по временной нетрудоспособности, которое выплачивается за счет средств ФСС РФ [7].

В фонд оплаты труда отчетного месяца сумма отпускных включается только в сумме, которая приходится на дни отпуска в отчетном месяце. А в случае перехода части отпуска на следующий месяц выплаченная работникам за эти дни сумма отпускных должна отражаться в отчетном месяце как выданный аванс. В следующем месяце эту сумму включают в состав фонда оплаты труда. Начисление отпускных отражается следующей бухгалтерской проводкой:

Дт 20, 23, 25, 26, 29, 44 Кт 70 – произведено начисление отпускных, которые приходятся на текущий месяц;

Дт 97 Кт 70 – произведено начисление отпускных, которые приходятся на следующий месяц;

Дт 20, 23, 25, 26, 29, 44 Кт 97 – произведено начисление суммы отпускных, которая в следующем месяце включается в состав фонда оплаты труда.

Оплачиваемый отпуск работникам в некоторых организациях предоставляется в течение года неравномерно, поэтому для того, чтобы более точно определить себестоимость продукции, суммы, которые выплачиваются работникам за отпуска, относят равномерно на издержки производства в течение года, независимо от того, в каком месяце эти суммы будут выплачиваться. Что позволяет создать резерв для оплаты отпусков работникам [7]. Организация может создавать резерв на выплату вознаграждений за выслугу лет. Это оформляется следующими записями:

Дт 20, 23, 25, 26, 29, 44, 97 Кт 96 – создание резерва для оплаты отпусков работникам или выплату вознаграждений за выслугу лет.

Дт 96 Кт 70 – произведено уменьшение созданного резерва на сумму, начисленную за отпускной период. Даная операция проводится по мере ухода работников в оплачиваемый отпуск.

Дт 96 Кт 70 – произведено начисление работникам вознаграждения за выслугу лет [7].

Операции по удержаниям из заработной платы отражаются на счетах бухгалтерского учета следующими проводками:

Дт 70 Кт 68 – произведено удержание НДФЛ из заработной платы работников;

Дт 70 Кт 71 – произведено удержание из заработной платы неиспользованные подотчетные суммы;

Дт 70 Кт 73-1 – произведено удержание из заработной платы суммы, причитающиеся с работника в счет погашения займа;

Дт 70 Кт 73-2 – произведено удержание из заработной платы суммы материального ущерба;

Дт 70 Кт 76-1 – произведено удержание из заработной платы платежей по личному страхованию;

Дт 70 Кт 76 – произведено удержание из заработной платы прочих платежей (алиментов, профсоюзных взносов, коммунальных услуг и т.п.).

Заработная плата может быть выплачена из кассы организации, и это будет отражено следующим образом:

Дт 70 Кт 50 – произведена выплата заработной платы работникам из кассы организации[10].

В настоящее время чаще всего заработная плата перечисляется на банковские счета работников. Подтверждением совершения перевода и поступления денег на счет сотрудника служит выписка банка. Данные операции оформляются следующими бухгалтерскими записями:

Дт 70 Кт 51 – произведено перечисление заработной платы с расчетного счета организации на банковский счет работников.

После истечения срока выплат оплаты труда (три дня) кассир должен [17]:

- в платежной (расчетно-платежной) ведомости напротив фамилии сотрудника, который не получил заработную плату, поставить штамп или сделать отметку от руки “Депонировано”;
- заполнить реестр депонированных сумм;
- в конце платежной (расчетно-платежной) ведомости сделать запись о фактически выплаченных и подлежащих депонированию суммах, сверить их с общим итогом по платежной ведомости и скрепить надпись своей подписью;

- записать в кассовую книгу фактически выплаченную сумму и указать в ведомости номер расходного кассового ордера.

Бухгалтерия проводит проверку отметок, которые сделал кассир в платежных (расчетно-платежных) ведомостях, а также бухгалтерия ведет подсчет выданных и депонированных по ведомостям сумм.

Депонированные суммы должны быть сданы в банк на расчетный счет организации, что сопровождается следующими бухгалтерскими проводками:

Дт 51 Кт 50 – Депонирована сумма, неполученной заработной платы.

Записью Дт 76-4 Кт 50 – выдана депонированная заработная плата может быть отражено получение депонированной ранее заработной платы.

Учет расчетов с депонентами ведут в книге учета депонированной заработной платы, заполняемой по данным реестра не выданной заработной платы. Книга заводится на один год. На каждого депонента в ней отводится отдельная строка, в которой указывается табельный номер депонента, его ФИО, депонированную сумму и отметки о ее выдаче. Суммы, которые остались на конец года невыплаченными, переносятся в новую книгу. Последующую выплату депонированной заработной платы осуществляют по расходному кассовому ордеру [17].

Согласно ТК РФ по заявлению работника в письменном виде допускается оплата труда в не денежной (натуральной) форме. Доля таких выплат согласно статье 131 ТК РФ не должна превышать 20% от общей суммы заработной платы [5]. Выплатах заработной платы в натуральной форме в бухгалтерском учете отражают следующими записями:

Дт 20, 23, 25, 26, 44 Кт 70 – произведено начисление заработной платы работникам организации;

Дт 70 Кт 90-1 – произведено отражение стоимости выданной работникам в натуральной форме готовой продукции по продажным ценам (с НДС);

Дт 90-2 Кт 43 (41, 10) – произведено отражение себестоимости выданной готовой продукции;

Дт 90-3 Кт 68 – произведено начисление НДС с продажной стоимости выданной продукции;

Дт 90-9 Кт 99 – произведено отражение прибыли от передачи имущества в счет выплаты заработной платы

Дт 99 Кт 90-9 – отражен убыток от передачи имущества в счет выплаты заработной платы [17].

1.5 Характеристика удержаний из заработной платы

Начисленная работнику заработная плата уменьшается на сумму удержаний. Удержания сумм из заработной платы осуществляют на основе следующих оснований:

- согласно законодательным нормам, к такому виду удержаний относится НДФЛ [12];

- По решению или предписанию суда или государственных органов. К этой группе удержаний можно отнести удержания по алиментам [23], штрафам, удержания, связанные с компенсацией ущерба здоровью другим лицам, и др.[10]

- С письменного заявления работника. К этому виду удержаний относят: оплату коммунальных услуг или оплату за дошкольные образовательные услуги, погашения кредитных займов, перечисление страховых взносов в негосударственные пенсионные фонды или в страховые компании и т.д.;

- По инициативе работодателя. В эту группу удержаний относят: удержания для погашения неотработанного аванса; полученного работником в счет заработной платы. Удержания, произведенные в случае погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, который был выдан в случае со служебной командировкой или при переводе на другую работу. А также в других случаях; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок. Или для возврата сумм переплаты работнику, в случае невыполнения работником норм труда. Удержания сумм при увольнении работника до окончания рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

Трудовой кодекс РФ устанавливает ограничения на удержания сумм из заработной платы работников [5]. Все удержания могут производиться только в тех случаях, которые предусмотрены законом РФ. При каждой выплате заработной платы общий размер всех удержаний не может превышать 50%, а в случаях, предусмотренных законом, – 70% от заработной платы работника. В ситуации, когда удержания из заработной платы происходят по нескольким исполнительным документам, за работником сохранено право получить заработную плату в 50% объеме.

Трудовой кодекс не устанавливает ограничения на ситуации, при которых происходит отбывание исправительных работ или происходит взыскание алиментов на несовершеннолетних детей или возмещение вреда, причиненного

здоровью другого лица, а также возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением [5]. В описанных ситуациях размер удержаний из заработной платы не должен превышать 70%.

В бухгалтерском учете удержания из заработной платы оформляются следующими проводками:

Д 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" – К 28 "Брак в производстве" – произведено удержание за брак, который произошел по вине работника;

Д 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – К 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" – произведено удержание в счет погашения ссуды на величину причиненного организации материального ущерба;

Д 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – К 68-3 – "Расчеты по НДФЛ" – произведено удержание налога на доходы физических лиц;

Д 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – К 71 "Расчеты с подотчетными лицами" – произведено удержание невозвращенных подотчетных сумм;

Д 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – К 76 субсчет "Расчеты по перечислению в пользу третьих лиц" – произведено удержание по исполнительным документам в пользу юридических и физических лиц (погашение кредита, оплата коммунальных услуг, дошкольных учреждений, оплата штрафов, и т.д.) [17].

Порядок и размер налога на доходы физических лиц регламентирует Налоговый кодекс РФ. Для налогообложения формируется и определяется налоговая база. Она равна общей сумме полученных работником доходов за отчетный период и исчисляется нарастающим итогом с начала календарного года, являющимся налоговым периодом.

Основная ставка НДФЛ в 2016 году, применяемая для любых доходов, составляет 13%. Исключения составляют доходы, которые облагаются по специально установленным ставкам НДФЛ – 15%, 30%, 35% [10].

- ставка 35% используется при расчете удержаний налога с доходов от стоимости любых выигрышей и призов, в части превышения 4000 рублей, а также с доходов от процентов по вкладам в банках, в части превышения установленных норм и др.;

- ставка 30% используется при налогообложении доходов нерезидентов РФ, исключение составляют доходы, получаемые в виде дивидендов от долевого участия в деятельности российских организаций;

- ставка 15% используется при расчете налога на доходы, которые получают нерезиденты РФ, в виде дивидендов от долевого участия в деятельности российских организаций.

Налоговая база и начисленный налог по каждому сотруднику отдельно отражается в форме НДФЛ-1. Форма НДФЛ-1 является индивидуальной карточкой по учету доходов и налога на доходы физических лиц. Данная форма заполняется на всех работников: штатных, нештатных, временных, сезонных, а также лиц, выполняющих работы по договорам гражданско-правового характера и получающих авторский гонорар. Форма НДФЛ-1 заполняется на основе лицевых счетов работников, расчетно-платежных и расчетных ведомостей, первичных документов, которые служат основанием для начисления доходов и произведенных расходов. На основе формы НДФЛ-1 можно получить информацию о всех видах доходов для целей налогообложения, а также заполнить справку о доходах физического лица. Данная справка представляется организацией в налоговую инспекцию по окончании года.

Такие виды доходов, как государственные пособия (за исключением пособия по временной нетрудоспособности), пенсии и др. не облагаются налогом и не включаются в налогооблагаемую базу.

При определении размера суммы налога учитывают налоговые вычеты из облагаемого дохода. Налоговые вычеты бывают: стандартные, социальные, имущественные и профессиональные[12]. Бухгалтерская служба в организации при исчислении налогооблагаемой базы производит стандартные вычеты, право на другие вычеты работник должен подтвердить самостоятельно. Стандартные налоговые вычеты в 2016 году предоставляются по заявлению для чернобыльцев, инвалидов ВОВ, инвалидов из числа военнослужащих 1,2 и 3 групп в размере 3000 рублей; для Героев России, участников ВОВ, инвалидов с детства, инвалидов 1 и 2 групп и др. – в размере 500 рублей. Указанные вычеты предоставляются ежемесячно и не зависят от уровня дохода. Также предоставляются налоговые вычеты на ребенка. На первого и второго ребёнка в размере 1400, а на третьего и последующих детей или детей инвалидов I или II группы – 3000 рублей. Данный налоговый вычет предоставляется, если ребенок возрастом до 18 лет или является учащимся очной формы обучения в возрасте

до 24 лет. Данный вид вычета может предоставляться до месяца, в котором совокупный доход налогоплательщика, превысил 350 000 руб.

Согласно Налоговому кодексу РФ, налогоплательщики могут воспользоваться большим из предоставленных им законодательством вычетов [12].

Трудовой кодекс РФ предусматривает удержание причиненного материального ущерба из заработной платы работника. Согласно трудовому кодексу РФ [5] работодатель имеет право взыскать с работника прямой действительный ущерб. Прямым ущербом считается реальное уменьшение материального имущества работодателя или ухудшение состояния этого имущества, а также к прямому ущербу относят произведенные затраты, работодателя приобретение нового имущества или ремонт старого. Если работник нанес ущерб имуществу третьих лиц, которое находится у работодателя, то взыскание за данный вид ущерба также удерживается из заработной платы работника.

Согласно Трудовому кодексу РФ, за причиненный ущерб наступает материальная ответственность работника в пределах его среднемесячного заработка, если законодательство не предусматривает применение в конкретном случае норм полной материальной ответственности.

Полная материальная ответственность применяется в следующих случаях:

- при исполнении работником трудовых обязанностей причинен ущерб работодателю, то согласно трудовому кодексу РФ или иным федеральным законам на работника возложена полная материальная ответственность причиненный ущерб;

- в ситуации, недостающих ценностей, доверенных работнику на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;

- в случае умышленного причинения ущерба;

- в случае причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- в случае причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;

- при разглашении сведений, составляющих охраняемую законом тайну (служебную, коммерческую или иную), в случаях, предусмотренных законами.

Договор о полной материальной ответственности может быть заключен с заместителями руководителя организации, главным бухгалтером, кассиром. Договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности в письменном виде могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество [5].

Порядок и размер возмещения причиненного работодателю ущерба определен в Трудовом кодексе. Размер ущерба, может быть определен по фактическим потерям, которые исчисляются исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба. Размер выплат по возмещению ущерба не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

Расчетов по возмещению материального ущерба и фактических потерь от утраты и порчи товарно-материальных ценностей отражаются на счете 73 "Расчеты с персоналом по прочим операциям" субсчете 2 "Расчеты по возмещению материального ущерба". Суммы, которые подлежат взысканию отражаются в по дебету 73 счета, а в кредите 73 счета отражается – погашение сумм материального ущерба путем удержания из заработной платы, или внесением денежных средств в кассу в счет погашения задолженности.

Описанные хозяйственные операции в бухгалтерском учете отражаются следующими записями:

Д 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" – К 10 "Материалы", 50 "Касса" и др. – отражена сумма выявленной недостачи;

Д 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" – К 94 "Недостачи и потери от порчи ценностей" – выявленная недостача отнесена на стоимость по учетным ценам;

Д 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" – К 98 "Доходы будущих периодов" – Начислена разница между суммой, которая подлежит взысканию с виновных лиц, и учетной стоимостью по недостачам ценностей;

Д 50 "Касса" – К 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" – Произведен расчет возмещения материального ущерба на сумму денег, которые были внесены в кассу в счет возмещения материального ущерба;

Д 51 "Расчетные счета" – К 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" – Произведен расчет возмещения материального ущерба на сумму

денег, которые были внесены на расчетный счет организации в порядке возмещения материального ущерба;

Д 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – К 73-2 "Расчеты по возмещению материального ущерба" – Произведено удержание суммы из доходов в счет погашения задолженности за причиненный материальный ущерб.

После произведенного удержания на разницу между суммой, подлежащей взысканию с виновных лиц, и учетной стоимостью по недостачам ценностей дебетуется счет 98 "Доходы будущих периодов" и кредитуется счет 91 "Прочие доходы и расходы".

Из начисленной работнику оплаты труда производятся также удержания по исполнительным листам судебных органов в пользу других лиц. На удержанную сумму составляется бухгалтерская запись:

Д 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда" – К 76 субсчет "Расчеты по перечислению в пользу третьих лиц".

При выдаче из кассы или перечислении с расчетного счета организации удержанной суммы:

Д 76 субсчет "Расчеты по перечислению в пользу третьих лиц" – К50 "Касса", 51 "Расчетный счета" [17].

2 Учет труда и заработной платы на примере производственного предприятия ООО «Бур Сервис-НК»

2.1 Организационно-экономическая характеристика организации

Предприятие «Бур Сервис-НК» является обществом с ограниченной ответственностью и действует на основании устава и законодательства РФ.

ООО «Бур Сервис-НК» принадлежит имущество и денежные средства, которым общество должно и может отвечать по своим обязательствам. Закон и учредительные документы предусматривают обязательные права к обществу участников общества и ответственность по его обязательствам в пределах своих вкладов в уставной капитал. Федеральный закон «Об обществах с ограниченной ответственностью» от 08.02.1998 г. №14-ФЗ регулирует деятельность предприятия [24].

Директор является единоличным исполнительным органом. Директор в своей деятельности соблюдает требование действующего законодательства, руководствуется требованием устава, решением, принятым органом управления, а также подписанными договорами и соглашениями, в том числе и трудовыми договорами. Директор по требованию участников обязан возместить причиненные им убытки, которые не обусловлены обычными коммерческими рисками, если иное не предусмотрено законом или договором. Ответственность за соблюдение порядка ведения и достоверность учета и отчетности возложены на директора и главного бухгалтера.

ООО «Бур Сервис-НК» учреждено в августе 2013 г.

Единственным учредителем общества является гражданин Российской Федерации — Тарасов Андрей Геннадьевич.

Размер уставного капитала ООО определен в размере 10000 р. Тарасовым Андреем Геннадьевичем. На момент государственной регистрации уставной капитал сформирован за счет имущества ноутбук «Lenovo ENHANCED 2,0».

Предприятие имеет самостоятельный баланс, расчетный счет в ОАО «МДМ БАНК», фирменное наименование, печать.

Юридический адрес: Российская Федерация, Кемеровская область, Новокузнецк ул. Невского 1 оф. 410

Так как ООО «Бур Сервис-НК» является коммерческой организацией, то целью его деятельности является получение прибыли путем удовлетворения

потребностей предприятий, учреждений, организаций в услугах, работах, товарах, насыщении ими рынка, а также реализации социальных и экономических интересов участников и членов трудового коллектива.

Видами деятельности Общества являются:

- геолого - разведочные, геофизические и геохимические работы в области изучения недр;
- разведочное бурение;
- оптовая торговля прочими машинами, приборами, оборудованием общепромышленного и специального назначения;
- предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию прочих машин специального назначения не включенных в другие группировки;
- оптовая торговля производственным электрическим и электронным оборудованием, включая оборудование электросвязи;
- организация общепита;
- посреднические услуги;
- пусконаладочные работы;
- проектные работы;
- аренда машин и оборудования;
- ремонт и техническое обслуживание автомобилей;
- погрузо-разгрузочные и транспортно-экспедиционные работы.

Организационная структура предприятия представлена в Приложении А.

Основными поставщиками являются: ООО «АвтоАгрегат», ООО «Автоскан-Сиб», ООО «АВТОЭКСПЕРТ», ООО «АЛЬФА-Гидравлика», ООО «Газпромнефть», ПТК «Транссфера», ООО «ТД РЕЗИНОТЕХНИКА».

Основные потребители: ОАО «Кузбасс Разрез Уголь», ООО «СУЭК», ООО «СДС», ООО «КТК», ООО «ГеоНедро», ООО «Разрез Ильинский».

Основные конкуренты: ООО «СГП-геология», ООО «Недра Кузбасса», ООО «Белон – геология».

ООО « Бур Сервис – НК» молодое предприятие, образованное 28 августа 2013 года путем реорганизации ООО «БурСервис», которое функционировало на рынке с 2006 года. В истории руководства ООО « Бур Сервис – НК» был всего один директор – Тарасов А.Г, 1971 г.р. Организация за время своего существования выполнила не один крупный проект (заказ) по проведению геологоразведочных работ.

В ООО «Бур Сервис - НК» применяется и упрощенная система налогообложения «доходы минус расходы». Доходы от реализации признаются в том отчетном периоде, к которому относятся первичные документы, подтверждающие выполнение работ.

Расходы для целей налогообложения признаются по дате первичных документов: накладных, актов, банковских выписок, независимо от времени фактической выплаты денежных средств или любой другой формы оплаты.

Налоговая база по страховым взносам определяется как сумма выплат и иных вознаграждений, начисленных ООО «Бур Сервис - НК» налоговый период в пользу физических лиц.

В организации страховые взносы начисляются по следующим ставкам:

- фонд социального страхования 2,9 %;
- федеральный фонд обязательного медицинского страхования 5,1 %;
- фонд социального страхования на страхование от НС и ПЗ 1,2 % (разведочное бурение (45,12) - 11 класс профессионального риска);
- пенсионный фонд 22 %.[25]

Бухгалтерский учет на ООО «Бур Сервис – НК» ведется в соответствии с Федеральным законом от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О бухгалтерском учете"[13] и с различными ПБУ, которые разработаны и утверждены Министерством Финансов РФ [16].

Бухгалтерская служба, осуществляющая бухгалтерский учет, - это самостоятельное структурное подразделение, которое возглавляет главный бухгалтер. Главный бухгалтер несет ответственность за ведение бухгалтерского учета и предоставление точной и в срок отчетности за период. Руководитель предприятия несет ответственность за то, как организован бухгалтерский учет, соблюдается законодательство при выполнении хозяйственных операций. Главный бухгалтер подписывает совместно с руководителем документы, служащие основанием для приёма и выдачи товарно-материальных ценностей и денежных средств. Главному бухгалтеру запрещается принимать к исполнению и оформлению документы по операциям, противоречащим законодательству и нарушающим договорную дисциплину.

Организационная схема бухгалтерии ООО « Бур Сервис – НК» представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Организационная структура бухгалтерии.

ООО «Бур Сервис-НК» использует компьютерную систему бухгалтерского учета - систему «1С: Предприятие 8.2», так как объемы учетной информации значительны. И при этом нужна необходимость для обеспечения их полноты, достоверности, своевременности, и объективности.

Бухгалтерия постоянно приспосабливает свои потребности под действующее законодательство благодаря справочно-нормативной базе «Консультант - Плюс», которая периодически обновляется поставщиком правовой информации. Это дает возможность работникам бухгалтерии без отрыва от рабочего места совершенствовать свои знания и навыки.

В качестве рабочего плана счетов бухгалтерского учета используется типовой План счетов, который утвержден приказом Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению" При необходимости План счетов может быть дополнен субсчетами [26].

Основным способом отражения хозяйственных операций в учете ООО «Бур Сервис - НК» является ввод документов конфигурации, соответствующих первичным документам бухгалтерского учета. Также допускается ввод отдельных бухгалтерских записей вручную

В качестве форм первичных учетных документов используются унифицированные формы, утвержденные Госкомстатом России. Дополнительно используются формы, разработанные организацией в соответствии со спецификой ее деятельности (приведены в приложении к учетной политике).

Учетная политика отражает специфику способа ведения бухгалтерского учета в ситуациях, если:

1) в бухгалтерских нормативах определены положения, в которых разрешено делать выбор из нескольких вариантов, предусмотренных

нормативами и (или) прямо не предусмотренных нормативами, но не противоречащих им;

2) в бухгалтерских нормативах указаны лишь общие положения и не определены конкретные способы ведения бухгалтерского учета;

3) бухгалтерские нормативы содержат неясные или неоднозначные или противоречивые нормы или неустраняемые сомнения;

4) бухгалтерские нормативы любым иным образом делают возможным (или не запрещают) применение способов учета, установленных учетной политикой.

Учетная политика ООО «Бур Сервис - НК» для целей бухгалтерского и налогового учета разработана в соответствии с законодательством Российской Федерации о бухгалтерском учете и нормативными правовыми актами по бухгалтерскому учету с учетом особенностей, осуществляемых ООО «Бур Сервис - НК» видов деятельности и совершаемых хозяйственных операций. Приказ «Об утверждении Положения об учетной политике ООО «Бур Сервис – НК» для целей бухгалтерского учета на 2014 г.» №123 от 28 августа 2014 г.

2.2 Виды и формы оплаты труда

В ООО «Бур Сервис-НК» документальному оформлению и обоснованию подлежат все финансово-хозяйственные операции, в том числе и расчет и выдача заработной платы. Как отмечено в разделе 1.2, перечень первичных документов для целей учета работников, учета использования рабочего времени и расчетов по оплате труда утвержден постановлением Госкомстата России от 5 января 2004г. №1 [16]. Организация может в утвержденные формы первичной учетной документации при необходимости вносить дополнительные реквизиты в соответствии с Порядком применения унифицированных форм первичной учетной документации, утвержденным постановлением Госкомстата России от 24.03.99 г. № 20. .

В ООО «Бур Сервис - НК» основание для приема на работу по трудовому договору – это приказ о приеме работника на работу по форме №Т-1. (Приложение Б). Кадровый работник в ООО «Бур Сервис-НК», в соответствии и согласно этому приказу заполняет на нового работника личную карточку (Приложение В), делает запись в трудовой книжке, а бухгалтер открывает лицевой счет. Например, если в организацию на работу устраивают

одновременно несколько работников, то на всех может быть оформлен один приказ по форме № Т-1а. В приказе о приеме на работу отражается следующая информация:

При оформлении приказа (распоряжения) о приеме на работу указываются следующие сведения: должность работника; наличие и продолжительность испытательного срока; условия приема на работу и характер предстоящей работы и др.

С приказом о приеме на работу, подписанным руководителем ООО «Бур Сервис - НК», работник знакомится под роспись.

Согласно статье 68 ТК РФ содержание приказа о приеме на работу не должно противоречить условиям заключенного трудового договора с работником [5].

Сотрудник отдела кадров заполняет на нового работника личную карточку по форме № Т-2 в одном экземпляре. (Приложение В) Личная карточка подписывается работником с указанием даты ее заполнения. Она содержит общие сведения о работнике организации, сведения о воинском учете, назначении и перемещении, повышении квалификации, переподготовке, отпуске и др.

Директор утверждает штатное расписание, согласно которому ведется прием сотрудников на существующие в организации должности.

Штатное расписание (форма № Т-3) содержит перечень структурных подразделений, должностей, сведения о количестве штатных единиц, должностных окладах, надбавках и месячном фонде заработной платы.

Штатное расписание утверждено приказом руководителя ООО «Бур Сервис - НК» № 347 от 25.09.2014 г., изменения в штатное расписание также вносятся в соответствии с приказом руководителя.

Переводы работников на другую работу оформляются приказом о переводе работника на другую работу (форма № Т5), который заполняется работником отдела кадров, подписывается руководителем ООО «Бур Сервис - НК» и доводится до сведения работника под роспись. Новый оклад или тарифная ставка отражаются в приказе о переводе. Одновременно может быть осуществлен перевод нескольких работников на другую работу, тогда это оформляется приказом по форме № Т-5 а.

На основании приказа о переводе делаются отметки в следующих формах:

- в личной карточке (формы № Т-2);
- лицевом счете (формы № Т-54);
- трудовой книжке.

Также в организации по форме № Т-6 составляют приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска. В ООО «Бур Сервис-НК» этот приказ применяют для оформления всех видов отпусков, которые предоставляются работникам согласно ТК РФ и другим, действующим нормативно – правовым актам, а также в соответствии с коллективным договором и графиком отпусков (форма № Т-7. 3).

В случае увольнения работника составляется приказ о прекращении трудового договора с работником (увольнении) по форме № Т-8, который заполняется работником кадровой службы, подписывается руководителем ООО «Бур Сервис - НК», и доводится до сведения работника под роспись. На его основании бухгалтерия предприятия производит расчет с работником.

На основании приказа делается запись в личной карточке (форма № Т-2), лицевом счете (форма № Т-54), трудовой книжке, производится расчет с работником по форме № Т-61 «Записка-расчет при прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)».

В лицевом счете бухгалтер в течение года проставляет отметки о приеме на работу и переводе с указанием отдела, должности и оклада. Кроме того, приводит ежемесячно все виды произведенных начислений и удержаний.

Исходя из них, определяется средний заработок, который необходим для определения начислений при оплате отпуска или больничного листка и т.д. Лицевой счет обычно открывают на год. По окончании года он закрывается, и на следующий год открывается новый. И так каждый год, пока работник работает в данной организации.

Бухгалтер в начале отчетного периода или при приеме на работу на каждого сотрудника организации заводит налоговую карточку по учету доходов и налога на доходы с физических лиц по форме № 1-НДФЛ. В ней бухгалтер определяет доход работника нарастающим итогом с начала года, налогооблагаемую базу, сумму налога на доходы с физических лиц. Налоговая карточка является основанием для составления справки о доходах физического лица, которая представляется в налоговые органы. Также по каждому работнику составляется индивидуальная карточка учета сумм начисленных выплат и иных вознаграждений, сумм начисленного единого социального налога, страховых взносов на обязательное пенсионное страхование. Индивидуальные карточки

предназначены для определения налогооблагаемой базы для исчисления страховых взносов во внебюджетные фонды.

На всех документах по учету личного состава организации проставляется табельный номер сотрудника, который был присвоен при приеме на работу. Сумма заработной платы, выдаваемой сотруднику на руки, за месяц определяется суммой заработка работника за месяц за вычетом нее необходимых удержаний. Эти расчеты ведут в лицевых счетах работников, а затем их результаты переносят в расчетно-платежную и налоговую карточки. Сумма начисленной заработной платы в расчетно-платежную ведомость заносится по ее видам, а сумма удержаний по видам и сумме к выдаче. Для одного работника в ведомости предоставляется одна строка.

Сводка данных по расчетам с персоналом по оплате труда обобщает данные всех расчетно-платежных ведомостей, составленных за отчетный месяц в ООО «Бур Сервис-НК». Сводная ведомость используется при отражении на счетах бухгалтерского учета начислений по оплате труда, премий, пособий, удержаний налога с доходов физических лиц, перечислений и выплат. Данные сводной ведомости сопоставляются с записями в Главной книге по счету 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда», и таким образом происходит сверка синтетического и аналитического учета расчетов по оплате труда (Приложение К).

В ООО «Бур Сервис – НК» учет личного состава и рабочего времени ведется по группам работников, штатному и нештатному персоналу, местам производства работ.

2.3 Учет начислений и выплат сотрудникам предприятия ООО «Бур Сервис – НК»

Основными видами оплаты труда в ООО «Бур Сервис-НК» являются повременная и сдельная, которые разделяются на простую повременную, повременно-премиальную, прямую сдельную, сдельно-премиальную,

В случае повременной оплаты, оплата труда рассчитывается за определенное количество отработанного времени и не зависит от количества выполненных работ. В случае повременно-премиальной системы оплаты труда к сумме заработка по тарифу добавляют премию в определенном проценте к тарифу. Табель используют в качестве первичного документа по учету труда работников при повременной оплате труда. В случае прямой сдельной системы

оплаты труда работников оплата производится за то число единиц произведенной продукции и выполненных работ, которые они совершили, исходя из фиксированных сдельных расценок, установленных с учетом необходимой квалификации. В случае сдельно-премиальной системы оплаты труда работников предусмотрено премирование за перевыполнение норм выработки и при достижении определенных качественных показателей (отсутствие брака, рекламации и т.п.).

При учете рабочего времени для расчетов с персоналом по оплате труда применяются:

- Форма № 13 – это табель учета рабочего времени, в котором происходит фиксация использования рабочего времени всех сотрудников ООО «Бур Сервис-НК». (Приложение И) Табель составляется в одном экземпляре и передается в бухгалтерию. С помощью табеля учета рабочего времени возможно не только учитывать отработанное всеми сотрудниками ООО «Бур Сервис-НК» время, но и вести контроль за соблюдением работниками установленного режима труда. С использованием формы №13 происходит расчет заработной платы и составление статистической отчетности по труду. Учет использования рабочего времени ведется в таблице сплошным (каждодневным) методом регистрации явок и неявок на работу. Отметки о причинах неявок на работу или о неполном рабочем дне, о работе в сверхурочное время и другие отступления от установленного режима работы могут вноситься в табель только на основании документов (листки нетрудоспособности, справки). Учет времени, затраченного на сверхурочные работы, осуществляется на основании списков лиц, которые составляются и подписываются директором организации. Бухгалтер отмечает количество фактически проработанных сверхурочных часов. На основании списков с такой отметкой данные вносятся в табель.

Для синтетического учета расчетов со штатным и внештатным персоналом по оплате труда используется 70 счет «Расчеты с персоналом по оплате труда». Начисление оплаты труда, пособий за счет отчислений на государственное социальное страхование, дивидендов и др. отражается в кредите 70 счета. В дебете этого счета происходит отражение удержаний из начисленной суммы заработной платы, выплаченных сумм заработной платы, премий, пособий. Кредитовое сальдо счета 70 показывает задолженность

предприятия перед работниками по начисленной, но не выданной заработной плате.

В синтетическом учете используются мемориальные ордера, оборотные ведомости (Приложение Л), главная книга, журналы-ордера по счетам и т.д.

Для аналитического учета заработной платы используют такие документы, как: лицевой счет работника, налоговая карточка по учету доходов и подоходного налога физического лица, расчетные и расчетно-платежные ведомости и др.

Расчетно-платежная ведомость может выполнять также функцию расчетного и платежного документа.

Заработная плата и другие выплаты работникам начисляются из разных источников. Например, если заработная плата включается в расходы организации, то для наиболее правильного ее отражения бухгалтер выбирает необходимый счет по учету расходов. Счет выбирается исходя из соответствия вида деятельности организации и структуры производства. Например, при оплате труда рабочих основного производства используют счет 20 «Основное производство»; при оплате труда административно-управленческого персонала используют счет 26 «Общехозяйственные расходы». В кредите счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» указывается вся сумма начисленной оплаты труда, а в корреспонденции к нему используют указанные счета, в которых в дебете отражают начисленную сумму заработной платы работников соответствующих производств. Данные операции отражены в таблице 1.

Начисление оплаты труда по операциям, связанным с заготовлением и приобретением производственных запасов, оборудования, его установкой и осуществлением капитальных вложений, отражаются по дебету счетов 07, 08, 10, 11, 15 и кредиту счета 70.

Таблица 1 - Журнал проводок по начислению заработной платы ООО «Бур Сервис-НК» за июнь 2015 г.

	Содержание операции	Дебет	Кредит	Сумма
1	Начислена зарплата сотрудникам основного производства	20	70	В сумме начисленной заработной платы
2	Начислена зарплата административно-управленческому персоналу	26	70	В сумме начисленной заработной платы
Примечание: Таблица создана автором на основе журнала операций				

Расчет заработной платы работникам геологического отдела ООО « Бур Сервис - НК» за июль 2015 года представлен в Приложение Г. Оклад складывается из основной части оклада и переменной. Заработная плата начисляется в зависимости от отработанного времени. В качестве доплаты в начисленную заработную плату входит районный коэффициент, доплата за работу в ночное время; за отработанные сверхурочные часы; доплата за работу в праздничные и выходные дни, оплата за время простоя. Размер и условия доплаты на предприятии установлены коллективным договором. Также в начисления входит полевое довольствие – в размере 300 рублей за смену. Заработная плата производственным рабочим состоит из двух частей, первая из которых это оклад, исходя из отработанного времени. А вторая часть – это оплата за каждую единицу выполненной работы (1 метр бурения скважины), которая изменяется пропорционально объему выполненной работы. Численность работников, получающих зарплату по сдельным расценкам по данным 2015 года - 53 человека. Несмотря на возможность появления опасности снижения качества выполняемой работы, нарушения режимов технологических процессов, применение данной формы оплаты труда стимулирует улучшение объемных, количественных показателей работы. Сдельная оплата труда производится с применением коллективных сдельных расценок, умножение которой на объем производимых услуг определяет общий сдельный заработок бригады. Общий сдельный заработок распределяется между членами бригады с учетом коэффициента трудового участия. Также в дополнение к указанной заработной плате работникам производства на основании локальных нормативных актов может выплачиваться премия, за выполнение и перевыполнение производственных заданий и повышению производительности труда.

Расчет заработной платы работникам Бригады 2 ООО « Бур Сервис - НК» за июль 2015 года представлен Приложение Д.

С письменного заявления работника заработанная плата выплачивается без налично, т.е. перечисляется безналичным переводом на банковский счет работника. При выплате заработной платы таким способом составляется платежное поручение на общую сумму заработной платы, а не на каждого работника. Платежное поручение, список сотрудников и начисленные им суммы передаются в банк, где открыт расчетный счет ООО «Бур Сервис – НК». В

бухгалтерском учете выплата заработной платы безналичным путем отражается проводкой:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 51 «Расчетные счета».

Дополнительная заработная плата — гарантированная оплата за время, когда работник отсутствовал на рабочем месте:

— время нахождения работника в трудовом отпуске;

— время нахождения работника в учебном отпуске;

— время выполнения работником государственных и общественных обязанностей;

— время дополнительного перерыва на кормление ребенка и в других случаях, предусмотренных законодательными актами.

Оплата указанного времени оплачивается по среднему заработку.

В ООО «Бур Сервис – НК» работники имеют право на следующие виды отпусков:

1. Ежегодный оплачиваемый отпуск.

Данным видом отпуска сотрудник вправе воспользоваться ежегодно, а в первый год работы в организации, проработав 6 месяцев [5]. Продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней [5]. Право на данный вид отпуска закреплено в ст. 21 Трудового Кодекса РФ, а также гарантировано ст. 37 Конституции РФ. В организации согласно графику отпусков составляется Приказ о предоставлении отпуска работнику. График отпусков – это нормативный акт, который обязателен для исполнения администрацией и работниками.

На 70 счете осуществляется синтетический учет расчетов с сотрудниками по оплате отпуска. Расходы по оплате отпуска также относятся на 20 или 26 счет, т.е. включается в основные или общехозяйственные расходы.

Пример расчета отпускных работнику ООО «Бур Сервис - НК» за август 2015 года. Сотрудник находился в отпуске в течение 12 дней. Заработная плата для расчета среднего заработка представлена в таблице 2.

Таблица 2 – Заработная плата работника по месяцам для расчета среднего заработка

Месяц	Сумма
Июль 2015 г.	51000
Июнь 2015 г.	50000
Май 2015 г.	48000
Апрель 2015 г.	52000
Март 2015 г.	45000
Февраль 2015 г.	49000
Январь 2015 г.	35156
Декабрь 2014 г.	57000
Ноябрь 2014 г.	49000
Октябрь 2014 г.	49000
Сентябрь 2014 г.	53000
Август 2014 г.	50000
Итого	588156
Примечание: Источник данных лицевой счет работника ООО «Бур Сервис - НК»	

Среднедневной заработок рассчитывается по формуле (1):

$$Зсрд = \text{Сум. Зар.} : 12 : 29,3 \quad (1),$$

где Зсрд – это среднедневной заработок;

Сум. Зар. – сумма заработка за 12 месяцев;

29,3 - среднемесячное число календарных дней, так как в Трудовой кодекс были внесены поправки 2 апреля 2014;

$$Зсрд = (588156) : 12 : 29,6 = 1655,87 \text{ руб.}$$

Сумма отпускных рассчитывается по формуле (2):

$$\text{Сум. Отп.} = Зсрд * Д \quad (2),$$

где Сум. Отп. - сумма отпускных

Д – количество дней отпуска

$$\text{Сум. Отп.} = 1655,87 * 12 = 19870,44 \text{ руб.}$$

В бухгалтерском учете данные начисления отражаются записью:

Дт 20 «Основное производство»

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

В случае увольнения сотрудника согласно статье 127 трудового кодекса РФ организация либо выплачивает ему денежную компенсацию за все неиспользованные дни отпуска, либо предоставляет отпуск на основании письменного заявления работника.

2. Отпуск без сохранения заработной платы.

Данный вид отпуска предоставляется сотруднику по письменному заявлению, если у него имеются какие-либо уважительные причины для предоставления отпуска, продолжительность которого определяется по соглашению сторон.

3. Отпуск по беременности и родам.

Согласно медицинскому заключению (при наличии больничного листа) по письменному заявлению женщине предоставляется отпуск по беременности и родам. При этом продолжительность отпуска составляет:

- 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов (при нормальных родах)
- 70 дней до и 86 дней после родов (при осложненных родах)
- 84 дня до и 110 после родов (при рождении более 1 ребенка)

При этом женщине во время нахождения в отпуске выплачивается пособие по государственному социальному страхованию в установленном законом размере. Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных до родов.

4. Отпуск по уходу за ребенком.

Данный вид отпуска может быть предоставлен с письменного заявления работника для ухода за ребенком до достижения им трехлетнего возраста.

Начисление выплат по нетрудоспособности (по больничному листу).

Выплаты пособия по временной нетрудоспособности, пособия по беременности и родам, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет, оплату дополнительных выходных дней по уходу за ребенком-инвалидом производятся за счет средств ФСС.

В бухгалтерском учете сумма начисленного пособия по временной нетрудоспособности или пособия по беременности и родам отражается записью:

Дт 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению», субсчет «Расчеты по социальному страхованию»;

Кт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

А перечисление этих сумм с расчетного счета предприятия на банковский счет сотрудника отражается записью:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»

Кт 51 «Расчетный счет».

Пособие по временной нетрудоспособности, пособие по беременности и родам и другие выплаты за счет средств ФСС отражаются в дебете счета 69 «Расчеты по социальному страхованию и обеспечению» и в кредите счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда».

Порядок расчета пособий по временной нетрудоспособности, используя величину среднего заработка:

1. Необходимо за каждый из двух предшествующих лет подсчитать сумму начисления, облагаемого взносами в ФСС.

2. Необходимо каждую из сумм отдельно сравнить с предельной величиной взносов и при расчете использовать сумму, не превышающую эти значения.

3. Необходимо суммировать полученные данные и разделить на 730 и умножить на значение коэффициента, зависящего от стажа.

4. Необходимо определить сумму к выплате путем среднедневного заработка на количество календарных дней нетрудоспособности.

5. Необходимо сравнить полученное значение с суммой пособия, которое рассчитано, используя МРОТ, и выбрать максимальное пособие.

Пример расчета больничного листа.

Работник Ольховский Ю.П. 1979 г.р. находился на больничном с 17 по 21 января 2015 г. Стаж работника составляет 10 лет. Заработная плата работника в 2014 году составил 384000 руб., а заработная плата за 2013 год составила 324000 руб.

Расчет пособия произведем по формуле (3):

$$C_{\Pi} = \frac{C_3}{730} * Д \quad (3),$$

где C_{Π} – сумма пособия для выплаты

C_3 – сумма заработка за два года

$Д$ – количество дней болезни

Среднедневной заработок сотрудника рассчитывается по формуле (4):

$$C_{P_3} = \frac{C_3}{730} \quad (4),$$

где C_{P_3} - среднедневной заработок сотрудника

C_3 – сумма заработка за два года

Размер среднедневного заработка рассчитывается путем деления размера заработка за два последних года на 730 дней. Если за это время

работник работал на нескольких предприятиях, то в последнее место работы должны быть предоставлены справки от предыдущих работодателей с указанием размера зарплаты на старом месте работы. Поскольку, Ольховский Ю.П. работал только в ООО «Бур Сервис – НК», то учитываем заработок только в этой организации.

$$C_{p3} = \frac{C_3}{730} = \frac{384000 + 324000}{730} = 970 \text{ руб.}$$

Максимальная дневная сумма пособия при страховом стаже свыше 8 лет, рассчитывается по формуле (5) и равна 1632,88 руб. Так как сумма, облагаемая взносами в ФСС, за 2013 год составляет 568000 руб., а за 2014 год – 624000 руб., то

$$max_{\text{сп}} = \frac{568000 + 624000}{730} = 1632,88 \text{ руб.} \quad (5),$$

где $max_{\text{сп}}$ - максимальная дневная сумма пособия

Так как рассчитанный размер среднедневного заработка меньше предельного, то в расчет берем его.

По формуле (3) рассчитаем размер пособия к выплате:

$$C_{\text{п}} = 970 * 5 = 4850 \text{ руб.}$$

Из которых 2910 руб. будет выплачено за счет средств работодателя (первые 3 дня болезни), а 1940 руб. за счет средств Фонда социального страхования.

На счетах бухгалтерского учета будут сделаны записи:

Дебет 26 Кредит 70 на сумму 2910 руб. произведено начисление пособия по нетрудоспособности за счет работодателя

Дебет 69.1 Кредит 70 на сумму 1940 руб. произведено начисление пособия по временной нетрудоспособности за счет средств ФСС.

2.4 Учет удержаний и вычетов из заработной платы

В ООО «Бур Сервис – НК» производят удержания из заработной платы работников. Удержания не зависят основное это место работы или работа по совместительству или по договору подряда. Удержания, как отмечалось ранее, делятся на три вида: обязательные удержания, удержания по инициативе организации или работника. Общие правило для удержаний согласно статье 138 Трудового Кодекса РФ – это 20% ограничение размера всех удержаний из заработной платы.

На ООО «Бур Сервис – НК» согласно пункта 1 статьи 226 Налогового Кодекса РФ возложено обязательство по исчислению, удержанию у сотрудников, в пользу которых начисляется и выплачивается заработная плата, и уплате суммы НДФЛ. Организация сумму налога начисляет нарастающим итогом с начала отчетного периода по итогам каждого месяца. Удержание начисленной суммы налога осуществляется непосредственно из заработной платы сотрудника при ее фактической выплате.

ООО «Бур Сервис – НК» согласно пункта 6 статьи 226 Налогового Кодекса РФ обязано перечислить в государственный бюджет сумму исчисленного и удержанного НДФЛ не позднее дня фактической выдачи заработной платы или дня ее фактического перевода на банковский счет сотрудника. В ООО «Бур Сервис – НК» для исчисления суммы НДФЛ используется налоговая ставка равная 13%. Для определения налоговой базы учитывают все полученные работником в течение налогового периода доходы, в том числе заработная плата, оплата отпуска и больничного листа и др. Налоговая база может быть уменьшена на сумму налоговых вычетов.

В ООО «Бур Сервис – НК» работникам предоставляется стандартный налоговый вычет на детей:

- на 1-2 ребенка в семье – 1400 руб.,
- начиная с 3-го ребенка в семье, и на ребенка-инвалида (вне зависимости, какой он в семье по счету) – 3 тысячи рублей. Этот вычет можно применять в том случае, если сумма дохода, исчисленная нарастающим итогом с начала года не превышает 280 000 руб. Если произошло превышение, то вычет в этом месяце уже не применяют.

Стандартный налоговый вычет на детей производится на каждого ребенка в возрасте до 18 лет, если ребенок является студентом очной формы обучения, аспирантом, студентом – курсантом, то вычет родителям, опекунам или попечителям, приемным родителям на такого ребенка предоставляется до его 24 летнего возраста.

Стандартный налоговый вычет предоставляется с письменного заявления сотрудника. В заявление указываются паспортные данные, прикладывается справка о составе семьи, копии свидетельства о рождении детей, справки с места учебы детей.

В бухгалтерском учете сумма исчисленного НДФЛ отражается проводкой:

Дт 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда»; Кт 68 «Расчеты по налогам и сборам» - произведено удержание НДФЛ.

Перечисление суммы НДФЛ в бюджет происходит с расчетного счета ООО «Бур Сервис – НК» и в бухгалтерском учете отражается проводкой::

Дт 68 «Расчеты по налогам и сборам»; Кт 51 «Расчетные счета» - перечисление налога в бюджет.

Приведем пример расчета заработной платы:

Мешкова И.В.. за июль 2015 г. отработала 23 рабочих дня, оклад составляет 18000 руб. Районный коэффициент 1,3 Тогда сумма начисленной заработной платы рассчитывается по формуле (6) и составит 31200 руб.

$$C_{зп} = (18000 + 6000) * 1,3 = 31200 \text{ руб.} \quad (6)$$

Удержание НДФЛ рассчитывается по формуле (7):

$$\text{НДФЛ} = 31200 * 13\% = 4056 \text{ руб.} \quad (7)$$

Рассчитаем заработную плату к выдаче по формуле (8):

$$\text{ЗП} = 31200 - 4056 + 2400 = 29544 \text{ руб.} \quad (8),$$

где ЗП – заработная плата к выдаче;

2400 руб. – размер полевых выплат.

На счетах бухгалтерского учета будут сделаны записи:

Дебет 20 Кредит 70 на сумму 33600 рублей

Дебет 70 Кредит 68 на сумму 4056 рублей

Дебет 70 Кредит 50 на сумму 29544 рублей

Размер оклада Обрубовой О.С. составляет 18000 рублей, у нее трое несовершеннолетних детей, за первых двух положены вычеты по 1400 рублей, за третьего – 3000 рублей.

Удержание НДФЛ:

$$\text{НДФЛ} = (18000 - 1400 - 1400 - 3000) * 13\% = 1586 \text{ руб.}$$

Поскольку Обрубова О.С. является кадровым сотрудником, то работы в полевых условиях не производит, и полевые выплаты не получает.

Рассчитаем заработную плату к выдаче:

$$\text{ЗП} = 18000 - 1586 = 16414 \text{ руб.}$$

На счетах бухгалтерского учета будут сделаны записи:

Дебет 20 Кредит 70 на сумму 18 000 рублей

Дебет 70 Кредит 68 на сумму 1586 рублей

Дебет 70 Кредит 50 на сумму 16414 рублей

За исследуемый период удержания, связанные с выплатами по исполнительным листам и по решению управления ООО «Бур Сервис – НК» не производились.

2.5 Анализ учета труда на примере ООО « Бур Сервис – НК»

Рассмотрим анализ учета труда через такие показатели, как использование фонда рабочего времени, производительность труда и оплата труда.

Таблица 3 – Характеристика трудовых ресурсов ООО «Бур Сервис – НК» за 2015 год

Показатель	азисн ый 2014 год ¹	тчетн ый 2015го д ¹	Абсо лютное изменение показателя ²	Отно сительное изменение показателя ²
Среднегодовая численность персонала, чел.	7	4	17	30 %
В том числе: Персонал АУО и ГО	0	1	1	5 %
Работники основного производства	7	3	16	43 %
Примечание: Таблица создана автором ¹ Источник данных документация ООО «Бур Сервис - НК» ² Расчетные авторские данные				

При анализе количества трудовых ресурсов организации (данные Таблицы 3) можно сделать вывод, что в отчетном 2015 году численность сотрудников увеличилась на 17 человек по сравнению с 2014 годом, при этом численность работников основного производства увеличилась на 16 человек, а сотрудников административно- управленческого и геологического отдела на 1 человека.

Таблица 4 – Динамика структуры кадров ООО «Бур Сервис - НК»

Категории персонала	Структура персонала				Изменение удельного веса ²
	Базисный 2014 год		Отчетный 2015 год		
	Количество человек ¹	% ²	Количество человек ¹	% ²	
Персонал, всего	57	100 %	74	100%	
В том числе: Персонал АУП и ГО	20	35 %	21	28%	-6,7
Работники основного производства	37	65%	53	72%	+ 6,7%
Примечание: Таблица создана автором ¹ Источник данных документация ООО «Бур Сервис - НК» ² Расчетные авторские данные					

При анализе данных структуры персонала ООО «Бур Сервис – НК» из таблицы 4 очевидно, что больший удельный вес в общей численности сотрудников в 2015 также как и в 2014 году составляют работники основного производства. При этом их удельный вес в отчетном году вырос на 6,7%.

Структурный анализ сотрудников представлен в Приложении М.

При анализе структуры кадров по разным показателям можно сделать вывод, что:

- возрастной категорией сотрудников, которая занимает больший удельный вес (40%) является категория сотрудников возрастом от 30 до 40 лет. На втором месте по удельному весу (26%) находится категория сотрудников возрастом от 40 до 50 лет. Удельный вес группы сотрудников возрастом от 20 до 30 лет составляет 20%.
- Сотрудники мужского пола преобладают над сотрудниками женского пола, их удельный вес составляет 86%, что связано со спецификой отрасли.
- Что касается разделения сотрудников относительно трудового стажа, то, наибольшее количество сотрудников со стажем работы свыше 20 лет, их удельный вес составляет 39%. А удельный вес группы сотрудников со стажем работы до 5 лет составляет всего 4%.
- Удельный вес сотрудников с высшим образованием составляет 50%, а удельный вес сотрудников с общим средним образованием составляет 4%, остальные сотрудники имеют средне специальное образование.

Анализ структуры кадров по разным показателям показал, что ООО «Бур Сервис – НК» проводит кадровую политику, направленную на обеспечение

высоко квалифицированными кадрами, а также что организация ведет набор сотрудников со стажем работы в данной отрасли.

Показатели движения рабочей силы представлены в Приложении Н.

При анализе движения рабочих кадров [28] было выявлено, что на работу в 2015г. было принято 20 человек, что на 17 человек меньше чем базисном. А выбыло 3 человека, тогда как в 2014 году выбыло 6 человек. Коэффициент оборота по приему в отчетном году составил 0,27, то есть произошел рост коэффициента по приему на 0,22 . в сравнении с базисным годом. Наблюдалось в 2015 году уменьшение коэффициента выбытия на 0,07, а коэффициента текучести на 0,03 %.

Анализ фонда рабочего времени представлен в приложении П. Анализ использования фонда рабочего времени выявил увеличение отработанного всеми сотрудниками времени на 30,4 %. В то время как время отработанное одним рабочим увеличилось на 0,46

Проведем более детальный анализ фонда рабочего времени с помощью факторного анализа [29] и определим факторы, влияющие на него.

Факторная модель задана формулой (9):

$$\text{ФРВ} = \text{Ч}_p * \text{Д} * t \quad (9),$$

где ФРВ – фонд рабочего времени

Ч_p - Среднесписочная численность рабочих

Д – Количество дней, отработанных одним рабочим

t - Средняя продолжительность рабочего дня

$$\Delta \text{ФРВ} = \text{Ч}_{p1} * \text{Д}_1 * t_1 - \text{Ч}_{p0} * \text{Д}_0 * t_0 \quad (10)$$

$$\Delta \text{ФРВ} = \text{Ч}_{p1} * \text{Д}_1 * t_1 - \text{Ч}_{p0} * \text{Д}_0 * t_0 = 74 * 219 * 8 - 57 * 218 * 8 = 129648 - 99408 = 30240 \text{ часов} \quad (11)$$

$$\Delta \text{ФРВ}(\text{Ч}_p) = \text{Ч}_{p1} * \text{Д}_0 * t_0 - \text{Ч}_{p0} * \text{Д}_0 * t_0 = 74 * 218 * 8 - 57 * 218 * 8 = 129056 - 99408 = 29648 \text{ часов} \quad (12)$$

За счет увеличения среднесписочной численности работников фонд рабочего времени увеличился на 29648 часов.

$$\Delta \text{ФРВ}(\text{Д}) = \text{Ч}_{p1} * \text{Д}_{10} * t_0 - \text{Ч}_{p1} * \text{Д}_0 * t_0 = 74 * 219 * 8 - 74 * 218 * 8 = 129648 - 12056 = 592 \text{ часов} \quad (13)$$

За счет увеличения количества дне, отработанных одним работником фонд рабочего времени увеличился на 592 часа.

Поскольку продолжительность рабочего дня не изменилась, то

$$\Delta\text{ФРВ}(t) = 0 \text{ час.}$$

Проведем проверку по формуле (14): $\Delta\text{ФРВ} = \Delta\text{ФРВ}(Ч_p) + \Delta\text{ФРВ}(Д) + \Delta\text{ФРВ}(t)$ (14)

$$\begin{aligned} \Delta\text{ФРВ} &= 29648 + 592 + 0 = 30240 \text{ часов} \\ 30240 &= 30240 \end{aligned}$$

По результатам факторного анализа можно сделать вывод, что на фонд рабочего времени большее влияние оказывает такой фактор, как среднесписочное количество работников.

Анализ производительности труда представлен в Приложении Р

В результате анализа производительности труда было выявлено, что среднегодовая выработка одного работающего в 2015 году составила 2633 тыс. руб., то есть изменилась на 355 тыс. руб. в большую сторону. Увеличению среднегодовой выработки способствовало увеличение объема выполненных услуг на 64959 тыс. руб., что составило 50% от объема оказанных услуг в 2014 году. Также среднечасовая выработка рабочего в отчетном году увеличилась на 15,03%.

Проведем факторный анализ [29] изменения среднегодовой выработки, и определим влияние факторов на нее.

Факторная модель задана формулой (15)

$$\text{ГВ} = \text{УД} * \text{Д} * t * \text{ЧВ}_p \text{ (15),}$$

где ГВ – среднегодовая выработка на одного работника;

УД – Удельный вес работников основного производства в общей численности персонала;

Д – Среднее число дней отработанных одним работником основного производства;

t – средняя продолжительность рабочего дня;

ЧВ_p - Среднечасовая выработка работников основного производства

$$\Delta\text{ГВ} = \text{УД}_1 * \text{Д}_1 * t_1 * \text{ЧВ}_{p1} - \text{УД}_0 * \text{Д}_0 * t_0 * \text{ЧВ}_{p0} \quad (16)$$

$$\begin{aligned} \Delta\text{ГВ} &= \text{УД}_1 * \text{Д}_1 * t_1 * \text{ЧВ}_{p1} - \text{УД}_0 * \text{Д}_0 * t_0 * \text{ЧВ}_{p0} \\ &= 0,72 * 219 * 8 * 1502,8 - 0,65 * 218 * 8 * 1306,4 \\ &= 1895692,032 - 1480935,04 = 414756,992 \text{ руб.} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \Delta\text{ГВ}(\text{УД}) &= \text{УД}_1 * \text{Д}_0 * t_0 * \text{ЧВ}_{p0} - \text{УД}_0 * \text{Д}_0 * t_0 * \text{ЧВ}_{p0} = 0,72 * 218 * 8 * \\ &1306,4 - 0,65 * 218 * 8 * 1306,4 = 1640420,352 - 1480935,04 = 159485,312 \text{ руб} \end{aligned} \quad (17)$$

$$\Delta ГВ(Д) = УД_1 * Д_1 * t_0 * ЧВ_{p0} - УД_1 * Д_0 * t_0 * ЧВ_{p0} = 0,72 * 219 * 8 * 1306,4 - 0,72 * 218 * 8 * 1306,4 = 1647945,216 - 1640420,352 = 7524,864 \text{ руб.}$$

(18)

$$\Delta ГВ(t) = УД_1 * Д_1 * t_1 * ЧВ_{p0} - УД_1 * Д_1 * t_0 * ЧВ_{p0} = 0,72 * 219 * 8 * 1306,4 - 0,72 * 219 * 8 * 1306,4 = 1647945,216 - 1647945,216 = 0 \text{ руб.}$$

(23)

$$\Delta ГВ(ЧВ_p) = УД_1 * Д_1 * t_1 * ЧВ_{p1} - УД_1 * Д_1 * t_1 * ЧВ_{p0} = 0,72 * 219 * 8 * 1502,8 - 0,72 * 219 * 8 * 1306,4 = 1895692,032 - 1647945,216 = 247746,816 \text{ руб.}$$

(19)

Проведем проверку по формуле (20): $\Delta ГВ = \Delta ГВ(УД) + \Delta ГВ(Д) + \Delta ГВ(t) + \Delta ГВ(ЧВ_p)$ (20)

$$\Delta ГВ = \Delta 159485,312 + 7524,864 + 0 + 247746,816$$

$$414756,992 = 414756,992$$

По результатам проведения факторного анализа можно сделать следующие выводы: среднегодовая выработка одного работающего в 2015 году увеличилась на 414756,992 руб. За счет увеличения удельного веса работников основного производства среднегодовая выработка увеличилась на 159485,312 руб. И увеличилась на 7524,864 руб. за счет увеличения среднего количества отработанных дней одним работником. Увеличение среднечасовой выработки привело к увеличению среднегодовой выработки на 247746,816руб.

Проведем анализ фонда заработной платы, данные представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Анализ динамики фонда заработной платы

Показатель	Базисный 2014 год	Базисный 2015 год	Абсолютное изменение	Относительное отклонение
Среднесписочная численность сотрудников, чел (Ч)	57	74	17	29,8
Среднее количество отработанных дней одним работником за год, дней (Д)	218	219	1	,5
Средняя продолжительность рабочего дня, час (t)	8	8	-	-
Фонд заработной платы, тыс. руб.(ФЗП)	28887464,8	38894400	10006935,2	34,6
Заработная плата одного работника, руб.				
Среднегодовая заработная плата (ГЗП)	506810,1	525600	18789,9	3,71
Среднедневная заработная плата (ДЗП)	2324,8	2400	752	3,23
Среднечасовая заработная плата (ЧЗП)	290,6	300	9,4	3,23
Примечание: Таблица создана автором				

В отчетном 2015 году произошло увеличение фонда заработной платы. Проведем факторный анализ [29] фонда заработной платы и выявим влияние факторов.

Факторная модель представлена формулой (21):

$$\text{ФЗП} = Ч * Д * t * \text{ЧЗП} \quad (21),$$

где ФЗП – фонд заработной платы

Ч – среднесписочная численность сотрудников;

Д – среднее число дней, которые отработал один работник за год;

t – средняя продолжительность рабочего дня;

ЧЗП – средняя заработная плата за час.

$$\Delta \text{ФЗП} = Ч_1 * Д_1 * t_1 * \text{ЧЗП}_1 - Ч_0 * Д_0 * t_0 * \text{ЧЗП}_0 \quad (22)$$

$$\Delta \text{ФЗП} = Ч_1 * Д_1 * t_1 * \text{ЧЗП}_1 - Ч_0 * Д_0 * t_0 * \text{ЧЗП}_0 = 74 * 219 * 8 * 300 - 57 * 218 * 8 * 290,6 = 38894400 - 28887464,8 = 10006935,2 \text{ руб}$$

$$\Delta \text{ФЗП}(Ч) = Ч_1 * Д_0 * t_0 * \text{ЧЗП}_0 - Ч_0 * Д_0 * t_0 * \text{ЧЗП}_0 = 74 * 218 * 8 * 290,6 - 57 * 218 * 8 * 290,6 = 37503673,6 - 28887464,8 = 8616208,8 \text{ руб.} \quad (23)$$

$$\Delta \text{ФЗП}(Д) = Ч_1 * Д_1 * t_0 * \text{ЧЗП}_0 - Ч_1 * Д_0 * t_0 * \text{ЧЗП}_0 = 74 * 219 * 8 * 290,6 - 74 * 218 * 8 * 290,6 = 37675708,8 - 37503673,6 = 172035,2 \text{ руб.} \quad (24)$$

$$\Delta \text{ФЗП}(t) = Ч_1 * Д_1 * t_1 * \text{ЧЗП}_0 - Ч_1 * Д_1 * t_0 * \text{ЧЗП}_0 = 74 * 219 * 8 * 290,6 - 74 * 219 * 8 * 290,6 = 37675708,8 - 37675708,8 = 0 \text{ руб.} \quad (25)$$

$$\Delta \text{ФЗП}(\text{ЧЗП}) = Ч_1 * Д_1 * t_1 * \text{ЧЗП}_1 - Ч_1 * Д_1 * t_1 * \text{ЧЗП}_0 = 74 * 219 * 8 * 300 - 74 * 219 * 8 * 290,6 = 38894400 - 37675708,8 = 1218691,2 \text{ руб.} \quad (26)$$

Проведем проверку по формуле (27):

$$\Delta \text{ФЗП} = \Delta \text{ФЗП}(Ч) + \Delta \text{ФЗП}(Д) + \Delta \text{ФЗП}(t) + \Delta \text{ФЗП}(\text{ЧЗП}) \quad (27)$$

$$\Delta \text{ФЗП} = 8616208,8 + 172035,2 + 0 + 1218691,2 \\ 10006935,2 = 10006935,2$$

По результатам проведения факторного анализа можно сделать следующие выводы: в 2015 году произошло увеличение фонда заработной платы на 10006935,2 руб. (34,6%). За счет увеличения среднесписочной численности сотрудников фонд заработной платы увеличился на 8616208,8 руб. Увеличение среднего числа дней, отработанных за год одним сотрудником привело к увеличению фонда заработной платы на 172035,2 руб. Изменение размера фонда заработной платы на 1218691,2 руб. дало увеличение среднечасовой заработной платы.

В целом при анализе трудовых ресурсов ООО «Бур – Сервис – НК» можно отметить положительную динамику.

3 Рекомендации по совершенствованию учета труда и заработной платы в ООО «Бур Сервис – НК»

После изучения учета и проведения анализа труда и заработной платы в ООО «Бур Сервис – НК» можно предложить несколько мероприятий по совершенствованию бухгалтерского учета и для улучшения деятельности организации.

1. Для того, чтобы темп роста производительности труда был выше роста средней заработной платы необходимо провести модернизацию системы оплаты труда. В первую очередь следует пересмотреть применяемую систему оплаты труда. Так, в качестве рекомендации по совершенствованию оплаты труда геологического отдела и административно – управленческого отдела, необходимо ввести грейдовую систему оплаты труда. В основе грейдовой системы оплаты труда лежит деление должностей на грейды в зависимости от сложности и напряженности труда, его условий, уровня квалификации работников и самое главное их ценности для организации. При делении должностей на грейды необходимо провести оценку работ, выполняемых на каждой из позиций на основе факторов, которые считаются наиболее существенными. Как правило, это: знания и опыт, необходимые для работы; навыки, необходимые для решения проблем, и уровень ответственности. После чего происходит ранжирование и определение удельного веса факторов.

Таблица 6 – Определяющие факторы оценки труда для грейдовой системы.

Фактор	Удельный вес фактора
1. Уровень ответственности	25%
2. Условия работы	20%
3. Вклад в достижение целей организации	20%
4. Знание и навыки	15%
5. Требуемое образование	10%
6. Количество подчиненных	10%
Примечание: Таблица создана автором	

Каждый фактор имеет несколько уровней для более справедливой оценки.

На основе факторов и их деления на уровни составляется бально-факторная матрица. Предположим, что максимальное количество баллов составляет 1000 баллов, тогда с учетом доли фактора и уровня фактора получим следующую бально-факторную модель, представленную в Таблице 7.

Таблица 7 – Бально-факторная матрица определения грейдов.

Фактор	Удельный вес фактора	Максимальное количество баллов	Баллы					
1. Уровень ответственности	25 %	250	0	0	20	60	00	50
2. Условия работы	20 %	200		0	0	20	50	00
3. Вклад в достижение целей организации	20 %	200	0	0	0	20	50	00
4. Знание и навыки	15 %	150	5	0	5	00	25	50
5. Требуемое образование	10 %	100	0	5	0	5	0	00
6. Количество подчиненных	10 %	100	0	5	0	5	0	00
Примечание: Таблица создана автором								

На основе бально-факторной матрицы получим итоговый результат оценки должности. И так, к примеру, оценка должности ведущего геолога представлена в Таблице 8.

Таблица 8 – Итог оценки должности ведущего геолога.

Фактор	Уровень фактора	Баллы
1. Уровень ответственности	5	200
2. Условия работы	4	120
3. Вклад в достижение целей организации	5	150
4. Знание и навыки	6	15
5. Требуемое образование	5	80
6. Количество подчиненных	4	65
Примечание: Таблица создана автором		

После составления итогов оценки каждой должности, все данные обобщаем в одну таблицу. Итог оценки всех должностей представлен в Приложении С.

В результате получаем иерархию должностей от максимального балла, равного 1000, до минимального балла, равного 190. После чего определяем количество грейдов. Для этого 1000 баллов делим на 190 баллов, в результате получаем 5 грейдов. Таким образом, к одному грейду будут относиться должности близкие и равные по значимости и ценности вклада в деятельность организации.

Следующим шагом является установление должностного оклада. Используя коэффициент соотношения, определим размер оклада, входящий в каждый грейд.

Таблица 9 - Коэффициент соотношения.

Грейд	Количество баллов	K_{\min}	$K_{\text{ср}}$	K_{\max}
1	0-200	1,0	1,5	2,0
2	201-400	1,5	2,0	2,5
3	401-600	2,0	2,5	3,0
4	601-800	3,0	3,5	4,0
5	801-1000	4,0	4,5	5,0
Примечание: Таблица создана автором				

На основе коэффициентов соотношения, указанного в Таблице 9, определяем матрицу должностных окладов. Результаты заносим в Таблицу 10. Так для расчетов возьмем заработную плату, равную 14 000 рублей.

Таблица 10 – Матрица должностных окладов.

Грейды	Минимальный оклад	Средний оклад	Максимальный оклад
1	14000	21000	28000
2	21000	28000	35000
3	28000	35000	42000
4	42000	49000	56000
5	56000	63000	70000
Примечание: Таблица создана автором			

Преимущество такого способа построения системы оплаты труда заключается в том, что у работников появится стимул к развитию в своей профессии по своей должности, следовательно будет повышаться специализация, знания и умения работников будут становиться более глубокими, что будет способствовать повышению уровня профессионализма. Профессиональный рост сотрудника будет способствовать увеличению его оклада в пределах одного грейда. Данное увеличение оклада должно определяться по итогам отчетного периода.

Недостаток грейдовой системы заключается в сложности определения ожидаемой финансовой отдачи от ее введения на предприятии.

Также данная система оплаты труда не исключает выплат стимулирующего характера, например, выплаты премий по итогам отчетного периода или выплата единовременного вознаграждения.

Кроме того в качестве мер стимулирования персонала, для сотрудников геологического отдела можно установить гибкий (сменный) график работы. Это мероприятие необходимо, так как в организации ООО «Бур Сервис – НК» имеет место не постоянство объема работ. Что связано со спецификой отрасли. Данное нововведение можно осуществить следующим образом: вместо 40 часовой рабочей недели организовать среди геологического отдела график работы по сменам, исходя из производственных нужд.

Для примера, рассмотрим потенциальную выгоду от нововведения. Рассмотрим вариант оплаты труда за три месяца (сентябрь, октябрь, ноябрь 2015 года), при условии того, что поступил заказ на проведение геолого – разведочных работ и обработку данных, повлекшее к привлечению сотрудников к сверхурочным работам и работам в выходные и праздничные дни. Также известно, что объем заказанных работ был выполнен за два месяца, и в третий месяц сотрудники выполняли текущие должностные обязанности.

В исходном случае заработная плата ведущего геолога за сентябрь, в котором 22 рабочих дня, при условии того, что сотрудник выходил 3 раза на 8 часов в выходной день, и каждый будний рабочий день перерабатывал 1 час, среднечасовая оплата труда составляет 220 рублей, рассчитывается по формуле (28) и составила: 76648 руб.

$$ЗП = (N_o * Ст + N_b * Ст * 2 + N_{\pi} * Ст * 2) * 1,3 \quad (28),$$

где ЗП - заработная плата

N_o – количество часов

Ст - среднечасовая оплата труда

N_b - количество часов, отработанных в выходной день

N_{π} - количество сверхурочных часов

$$ЗП = (176 * 220 + 24 * 220 * 2 + 22 * 220 * 2) * 1,3 = 76648 \text{ рублей.}$$

Заработная плата геолога за сентябрь, в котором 22 рабочих дня, при условии того, что сотрудник выходил 3 раза на 8 часов в выходной день, и

каждый будний рабочий день перерабатывал 1 час, среднечасовая оплата труда составляет 190 рублей, рассчитывается по формуле (29) и составила: 66196 руб.

$$\text{ЗП} = (176 * 190 + 24 * 190 * 2 + 22 * 190 * 2) * 1,3 = 66196 \text{ рублей.} \quad (29)$$

Заработная плата техника – геолога -1 за сентябрь, в котором 22 рабочих дня, при условии того, что сотрудник выходил 3 раза на 8 часов в выходной день, и каждый будний рабочий день перерабатывал 1 час, среднечасовая оплата труда составляет 150 рублей, рассчитывается по формуле (30) и составила: 52260 руб.

$$\text{ЗП} = (176 * 150 + 24 * 150 * 2 + 22 * 150 * 2) * 1,3 = 52260 \text{ рублей.} \quad (30)$$

В должности техника – геолога в организации работают 2 сотрудника.

Заработная плата ведущего геолога за октябрь, в котором 22 рабочих дня, при условии того, что сотрудник выходил 3 раза на 8 часов в выходной день, и каждый будний рабочий день перерабатывал 1 час, среднечасовая оплата труда составляет 220 рублей, рассчитывается по формуле (31) составила: 76648 руб.

$$\text{ЗП} = (176 * 220 + 24 * 220 * 2 + 22 * 220 * 2) * 1,3 = 76648 \text{ рублей.} \quad (31)$$

Заработная плата геолога за октябрь, в котором 22 рабочих дня, при условии того, что сотрудник выходил 3 раза на 8 часов в выходной день, и каждый будний рабочий день перерабатывал 1 час, среднечасовая оплата труда составляет 190 рублей, рассчитывается по формуле (32) составила: 66196 руб.

$$\text{ЗП} = (176 * 190 + 24 * 190 * 2 + 22 * 190 * 2) * 1,3 = 66196 \text{ рублей.} \quad (32)$$

Заработная плата техника – геолога -1 за октябрь, в котором 22 рабочих дня, при условии того, что сотрудник выходил 3 раза на 8 часов в выходной день, и каждый будний рабочий день перерабатывал 1 час, среднечасовая оплата труда составляет 150 рублей, составила: рассчитывается по формуле (33) 52260 руб.

$$\text{ЗП} = (176 * 150 + 24 * 150 * 2 + 22 * 150 * 2) * 1,3 = 52260 \text{ рублей.} \quad (33)$$

Заработная плата ведущего геолога за ноябрь, в котором 20 рабочих дней составила 45474 рубля.

$$\text{ЗП} = (159 * 220) * 1,3 = 45474 \text{ руб.}$$

Заработная плата геолога за ноябрь, в котором 20 рабочих дней составила 39273 рубля.

$$\text{ЗП} = (159 * 190) * 1,3 = 39273 \text{ руб.}$$

Заработная плата техника – геолога -1 за ноябрь, в котором 20 рабочих дней составила 31005 рубля.

$$ЗП = (159 * 150) * 1,3 = 31005 \text{ руб.}$$

Суммарная величина оплаты труда за три месяца составит 641485 рублей.

Рассчитаем затраты на оплату труда в случае нововведения в виде гибкого (сменного) графика работы.

Заработная плата ведущего геолога за сентябрь, в котором сотрудник отработал 15 рабочих дней, рассчитывается по формуле (34) и составила 51480 рублей.

$$ЗП = (15 * 12 * 220) * 1,3 = 51480 \text{ руб.} \quad (34)$$

В октябре количество отработанных дней составит 16, и заработная плата будет равна 54912 руб. Количество отработанных смен в ноябре составляет 15, одна из которых выпадает на праздничный день, и будет оплачиваться в двойном размере, и тогда заработная плата за ноябрь составит: 54912 руб.

Заработная плата техника - геолога за сентябрь, в котором сотрудник отработал 15 рабочих дней, рассчитывается по формуле (35) составила 35100 рублей.

$$ЗП = (15 * 12 * 150) * 1,3 = 35100 \text{ руб.} \quad (35)$$

В октябре количество отработанных дней составит 16, и заработная плата будет равна 37440 руб. Количество отработанных смен в ноябре составляет 15, одна из которых выпадает на праздничный день, и будет оплачиваться в двойном размере, и тогда заработная плата за ноябрь составит: 37440 руб.

Заработная плата геолога за сентябрь, в котором сотрудник отработал 15 рабочих дней, рассчитывается по формуле (36) составила 44460 рублей.

$$ЗП = (15 * 12 * 190) * 1,3 = 44460 \text{ руб.} \quad (36)$$

В октябре количество отработанных дней составит 15, и заработная плата будет равна 44460 руб. Количество отработанных смен в ноябре составляет 15, тогда заработная плата за ноябрь составит: 44460 руб.

Заработная плата техника - геолога за сентябрь, в котором сотрудник отработал 15 рабочих дней, рассчитывается по формуле (37) составила 35100 рублей.

$$ЗП = (15 * 12 * 150) * 1,3 = 35100 \text{ руб.} \quad (37)$$

В октябре и ноябре количество отработанных дней составит по 15, и заработная плата будет равна 35100 руб. за каждый месяц.

Суммарная величина оплаты труда за три месяца составит 509964 рубля.

Таким образом, экономия денежных средств от введения сменного графика работы за три месяца составит 131521 рубль.

Для стимулирования производственного персонала можно рекомендовать введение внутренних тестов – контроля профессиональных знаний. Это позволит сориентировать систему материального стимулирования не на квалификацию по диплому, а на уровень квалификации, выполняемой работы или используемой при принятии решения. А также повысит качество выполняемых работ. Такая система материального стимулирования является наиболее справедливой, так как поощрение происходит «за личный вклад» в достижение финансовых результатов организации. Таким образом, по результатам внутреннего тестирования и выполняемой работе сотрудникам будут присвоены баллы, которые влияют на размер премии по результатам работы. Например, 1 балл – это 4% премии от оклада, 2 балла – 8%, 3 балла – 12%, 4 балла – 16%, 5 баллов – 20%. Допустим, что все сотрудники производственной группы получили по 5 баллов, что соответствует 20% размеру премии от получаемой заработной платы. Проведем расчет экономического эффекта при условии, что объем производства вырос на 10% и что другие виды расходов с увеличением объема производства увеличились на 3%. Условные расходы на проведение внутренних тестов составили 200 тыс. рублей.

Таблица 11 – Экономические показатели

Показатель	До внедрения нововведений	После внедрения нововведений
Выручка	200 000 000	220 000 000
Затраты на заработную плату производственного персонала	13 800 000	16 560 000
Другие затраты	107 000 000	110210000 + 200 000
Валовая прибыль	79 200 000	93 030 000
Примечание: Таблица создана автором		

$$T = \frac{93030000 - 79200000}{79200000} * 100 = 17,46\% , \text{ где} \quad (38)$$

T – темп роста валовой прибыли

Темп роста валовой прибыли рассчитывается по формуле (38) и составит 17,46 %, что является положительным экономическим эффектом от введения данного вида материального стимулирования.

Также качество работ зависит от уровня профессионализма и скорого принятия решения сотрудниками, поэтому в качестве меры стимулирования и поощрения сотрудников ООО «Бур Сервис – НК» за каждый проработанный год в данной организации производить выплату премии в конце года, что позволит сократить текучесть кадров и улучшить микроклимат в коллективе.

Для данной группы работников, возможно, применять нематериальное стимулирование. Так возможно проведение соревнований среди бригад на звание лучшей бригады квартала (года). В основе критерия выбора лучшей бригады должно лежать выполнение установленного объема работ качественно и в срок. При этом необходимо учитывать, что производственные условия труда разные у бригад и могут возникать простои по вине работодателя.

2. Для улучшения бухгалтерского учета труда и заработной платы в ООО «Бур Сервис – НК» необходимо разработать систему внутреннего контроля, которая обеспечит достоверность и оперативность данных. Цель системы внутреннего контроля – это упорядочить эффективное выполнение текущих хозяйственных дел предприятия; обеспечение выполнения требований финансово-хозяйственной политики руководства; а также сохранение активов предприятия и обеспечение приемлемого уровня полноты и точности документов и информации. Основу системы внутреннего контроля будут составлять вопросники, таблицы данных. Данная система предусматривает четкое разделение обязанностей по бухгалтерскому учету (наличие в штате должности бухгалтера по учету заработной платы, бухгалтера по учету сделок с контрагентами и бухгалтера по учету прочих операций). Кроме того системой внутреннего контроля регулирует порядок контроля главным бухгалтером деятельность остальных бухгалтеров и независимость проверки выполнения ими своих обязанностей. А также система предполагает соблюдение необходимых процедур при совершении операции; контроль за сохранностью документации (нумерация, составления во время совершения операции или сразу же после этого, простота и ясность); и фактический контроль над активами и документацией (фактическая проверка материально-ответственным лицом).

Процедуры системы внутреннего контроля включает:

1. Проверка наличия и правильности оформления штатного расписания.
2. Проверка соответствия фактически установленных должностных окладов утвержденному штатному расписанию.
3. Проверка совмещения профессий и обоснованность этого.
4. Проверка оформления табеля и лицевых счетов по начислению заработной платы.
5. Выборочная проверка начисленной заработной платы и всех видов доплат.
6. Проверка ведения учета расчетов с сотрудниками по заработной плате в расчетно-платежной ведомости и регистрах синтетического учета.
7. Формирование общего вывода о наличии ошибок, их значимость и влияние на достоверность отчетности.

Необходимость введения системы внутреннего контроля обусловлена тем, что некорректное ведение бухгалтерского учета и за несоблюдение правил бухгалтерского учета наступает, согласно законодательству РФ, административная ответственность.

3. Поскольку в организации ООО «Бур Сервис – НК» все затраты, в том числе и затраты по оплате труда, учитываются на 20 счете «Основное производство» и не подразделяются по группам счетов, то для совершенствования бухгалтерского учета необходимо разделение счета 70 «Расчеты с персоналом по оплате труда» на субсчета по подразделениям. Данное мероприятие позволит отслеживать и контролировать статьи расходов по видам деятельности. Так при введении предложенной новой системы оплаты труда, можно будет отслеживать ее эффективность, если затраты, связанные с оплатой труда, будут разделены на подразделения и будут учтены на разных субсчетах 70 счета. Бухгалтерские проводки по начислению заработной платы разным категориям работников будут следующие:

Дт. 20 Кт. 70.1 – произведено начисление заработной платы производственному персоналу;

Дт. 25 Кт. 70.2 - произведено начисление заработной платы работникам общего производства;

Дт. 26 Кт. 70.3 - произведено начисление заработной платы АУП;

Дт. 44 Кт. 70.4 произведено начисление заработной платы отдела маркетинга.

Кроме того такое ведение учета позволит бухгалтеру предоставлять

внутренним и внешним пользователям оперативную и удобную для восприятия информацию по всем начислениям, которые были произведены работником за выбранный период времени. Также распределение затрат по оплате труда в зависимости от вида деятельности сотрудников может способствовать более эффективному принятию управленческих решений.

**ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА
«СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»**

Студенту:

Группа	ФИО
3-3Б11	Логинова Светлана Николаевна

Институт	Электронного обучения	Кафедра	Экономики
Уровень образования	Бакалавр	Направление/специальность	Бухгалтерский учет, анализ, аудит

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

<ul style="list-style-type: none"> – Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности используемые в российской практике – Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по не разглашению конфиденциальной информации». 2. Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». 3. GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива
---	---

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

Анализ факторов внутренней социальной ответственности:	<ul style="list-style-type: none"> – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации;
Анализ факторов внешней социальной ответственности:	<ul style="list-style-type: none"> – взаимодействие с местными органами власти; – ответственность перед гражданами

1. Определение стейкхолдеров организации: - внутренние и внешние стейкхолдеры организации; - краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации.	1. Внутренние: сотрудники предприятия клиенты. Внешние: общественные и государственные организации, СМИ. В оказание услуг по оформлению земельных участков.
2. Определение структуры программы КСО - Наименование предприятия; - Элемент; - Стейкхолдеры; - Сроки реализации мероприятия; - Ожидаемый результат от реализации мероприятия.	2. –Федеральная служба государственной регистрации, кадастра и картографии -Местное население, сотрудники организации. -Помощь и реклама, забота о населении, повышение квалификации сотрудников.
3. Определение затрат на программы КСО -расчет бюджета затрат на основании анализа структуры программы КСО	3. Итого-1 700 000,00 рублей
4. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций	4. Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров. Оценка эффективности: •социально-ответственное поведение- фирма заботиться о сотрудниках компании, стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников.

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	11.04.2016
---	------------

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент	Черепанова Н. В.	К.ф.н.		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
3-ЗБ11	Логинова С.Н.		

4 Корпоративная социальная ответственность

Разработка программы КСО для ООО «Бур Сервис – НК»

ООО «Бур Сервис-НК» было создано в августе 2013 г., путем отделения филиала ООО «Бур Сервис» в обособленную организацию, которая является субъектом Российской Федерации. Единственным учредителем общества является гражданин Российской Федерации — Тарасов Андрей Геннадьевич. ООО « Бур Сервис – НК» зарегистрировано в налоговых органах 17 августа 2013 года.

Юридический адрес: Российская Федерация, Кемеровская область, Новокузнецк ул. Невского 1 оф. 410

Основными видами экономической деятельности организации являются: геолого - разведочные, геофизические и геохимические работы в области изучения недр, разведочное бурение скважин.

Штатная численность сотрудников организации на 31.12.2015 г. составляет 74 человека.

Уставной капитал предприятия – 10000 руб.

Деятельность предприятия сосредоточена в следующих направлениях:

1. геолого - разведочные, геофизические и геохимические работы в области изучения недр;
2. разведочное бурение;
3. оптовая торговля прочими машинами, приборами, оборудованием общепромышленного и специального назначения;
4. предоставление услуг по монтажу, ремонту и техническому обслуживанию прочих машин специального назначения не включенных в другие группировки;
5. оптовая торговля производственным электрическим и электронным оборудованием.
6. проектные работы;
7. аренда машин и оборудования;
8. ремонт и техническое обслуживание автомобилей;
9. погрузо-разгрузочные и транспортно-экспедиционные работы

Общество имеет на все виды работ необходимые лицензии, сертификаты качества. ООО « Бур Сервис – НК» является одним из ведущих предприятий в Кузбассе по проведению геолого-разведочных работ.

Данная организация не реализует программу корпоративной социальной ответственности, так как данная организация самостоятельно функционирует на рынке совсем недавно. По этому, необходимо произвести разработку программы корпоративной социальной ответственности. Определение целей КСО на предприятии представлены в Таблице 12.

Таблица 12. Определение целей КСО на предприятии

Миссия организации	Миссия заключается в том, чтобы повысить эффективность производства, достичь максимально высокого уровня промышленной безопасности, охраны труда и здоровья персонала, развитие сотрудников. Стремление максимально бережно использовать природные ресурсы и внедрять технологии, которые позволяют снизить негативное воздействие производства на окружающую среду. А также обеспечивать прибыльный рост бизнеса, создавать новые рабочие места.	Цели КСО
Стратегия предприятия	Повышение объемов и эффективности производства с минимальными издержками производства; взаимодействие с вузами, международными и российскими организациями, участие в федеральных государственных программах; сохранение лидирующих позиций.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Финансовая стабильность, эффективное управление рисками. 2. Совершенствование систем менеджмента, производственных процессов. Активное внедрение инноваций. 3. Повышение качества продукции, высочайший сервис для клиентов. 4. Совершенствование системы охраны труда и промышленной безопасности. 5. Минимизация воздействия на окружающую среду, экологичность производства; 6. Развитие профессионализма персонала, совершенствование системы мотивации сотрудников на цели операционной эффективности и безопасности производства; 7. Содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия через участие в социальных проектах, внедрение инновационных социальных технологий;
Примечание: Таблица создана автором		

Возможности интеграции целей КСО в стратегию предприятия могут быть реализованы в собственных интересах предприятием в силу выгод, обеспечиваемых участием в жизни общества. В долгосрочной перспективе они могут стабилизировать прибыль и улучшить качество выполняемых работ. Стейкхолдеры программ КСО определены в Таблице 13, а элементы – в Таблице 14.

Таблица 13. Определение стейкхолдеров программ КСО

	Цели КСО	Стейкхолдеры
	Финансовая стабильность, эффективное управление рисками	Учредитель, Работники
	Совершенствование систем менеджмента, производственных процессов. Активное внедрение инноваций..	Учредитель, Работники
	Повышение качества продукции, высочайший сервис для клиентов.	Учредитель, Работники
	Совершенствование системы охраны труда и промышленной безопасности.	Работники, Профсоюз
	Развитие профессионализма персонала, совершенствование системы мотивации сотрудников на цели операционной эффективности и безопасности производства.	Работники, Профсоюз, Население
	Минимизация воздействия на окружающую среду, экологичность производства	Работники, Профсоюз, Население
	Содействие социально-экономическому развитию регионов присутствия через участие в социальных проектах, внедрение инновационных социальных технологий.	Работники, Профсоюз, Население
Примечание: Таблица создана автором		

Таблица 14. Определение элементов программы КСО

	Стейкхолдеры	Описание элемента	Ожидаемый результат
	Работники	Денежные гранты	Повышение уровня автоматизации, увеличение заинтересованности сотрудников, увеличение объемов производимых работ, сохранение лидирующих позиций.
	Население	Социально значимый маркетинг	Улучшение имиджа предприятия, повышение узнаваемости продукции
	Школьники, Студенты	Корпоративное волонтерство	Будущие готовые сотрудники, установление связи с населением
Примечание: Таблица создана автором			

Затраты на мероприятия КСО представлены в Таблице 15. А оценка эффективности мероприятий КСО отображена в Таблице 16.

Таблица 15. Затраты на мероприятия КСО

	Мероприятие	Единица измерения	Цена	Стоимость реализации на планируемый период до 2020 года
	Мероприятия, направленные на четкое позиционирование, постоянный мониторинг предприятий, занимающимся таким же направлением и создание клиентской базы путем налаживания партнерства практически на индивидуальном уровне	Российский рубль	600 000	300 000
	Внедрение новых технологий автоматизации, мониторинг новых тенденции в этой области	Российский рубль	1 000 000	300 000
	Проведения мероприятий направленных на формирование положительного общественного мнения по отношению к ООО «Бур Сервис – НК» таких как день открытых дверей, сотрудничество с вузами, технологическими платформами, инновационными центрами, публикации в СМИ	Российский рубль	100 000	80 000
	Доплаты, надбавки за переработанное рабочее время, единовременная премия; ежегодное участие сотрудников в конференциях, выставках и т.д., оформление рабочего места сотрудника в соответствии с санитарными нормами	Российский рубль	2 000 000	900 000
	Создание базы кадрового резерва	Российский рубль	100 000	20 000
	Мероприятия, направленные на выявления источников опасности и вреда для здоровья и жизни работников: в рамках проведения оценки труда и производственного контроля за соблюдением санитарно-гигиенических норм должна проводиться идентификация источников вредных производственных факторов воздействующих на работника в процессе его трудовой деятельности и	Российский рубль	300 000	100 000

<p>сравнение их с предельно-допустимыми нормами. При превышении установленного уровня работнику предоставляются гарантии и компенсации в виде дополнительно отпуска, денежных средств.</p> <p>проведение ежегодного обязательного медицинского обследования работников предприятия, также работникам задействованных на вредном производстве выдача молочных продуктов питания и лечебно-профилактических средств.</p>			
			Итого: 1 700 000,00
Примечание: Таблица создана автором			

Таблица 16. Оценка эффективности мероприятий КСО

	Мероприятие	Затраты	Эффект для предприятия	Эффект для общества
	<p>Мероприятия, направленные на четкое позиционирование, постоянный мониторинг предприятий, занимающимся таким же направлением и создание клиентской базы путем налаживания партнерства практически на индивидуальном уровне</p>	<p>Собственные средства предприятия</p>	<p>Улучшение имиджа предприятия, установление связи с клиентами</p>	<p>Улучшение материального благополучия общества</p>
	<p>Проведения мероприятий направленных на формирование положительного общественного мнения по отношению к ООО «Бур Сервис – НК», таких как день открытых дверей, сотрудничество с вузами, технологическими платформами, инновационными центрами, публикации в СМИ</p>	<p>Собственные средства предприятия</p>	<p>Улучшение имиджа предприятия</p>	<p>Помощь в трудоустройстве студентов</p>

	Доплаты, надбавки за переработанное рабочее время, единовременная премия; ежегодное участие сотрудников в конференциях, выставках и т.д., оформление рабочего места сотрудника в соответствии с санитарными нормами	Собственные средства предприятия	повышение морального духа персонала, повышение квалификации персонала	Устранение социальной напряженности
	Создание базы кадрового резерва	Собственные средства предприятия	Снижение текучести кадров	Устранение социальной напряженности
	Внедрение новых технологий автоматизации, мониторинг новых тенденции в этой области	Собственные средства предприятия	Улучшение уровня трудоспособности работников предприятия, повышение квалификации персонала	Помощь в улучшении труда работников
	Мероприятия, направленные на выявления источников опасности и вреда для здоровья и жизни работников: в рамках проведения оценки труда и производственного контроля за соблюдением санитарно-гигиенических норм должна проводиться идентификация источников вредных производственных факторов воздействующих на работника в процессе его трудовой деятельности и сравнение их с предельно-допустимыми нормами. При превышении установленного уровня работнику предоставляются гарантии и компенсации в виде	Собственные средства предприятия	Контроль безопасности труда	Улучшение экологической обстановки в регионе

	дополнительно отпуска, денежных средств. проведение ежегодного обязательного медицинского обследования работников предприятия, также работникам задействованных на вредном производстве выдача молочных продуктов питания и лечебно- профилактических средств.			
Примечание: Таблица создана автором				

Эффективность затрат от мероприятий КСО заключается, во-первых, в социальном эффекте от подготовки квалифицированных кадров, создании базы кадрового резерва, проведении социальных программ региона, повышении технологичности производственного процесса, а, во-вторых, в повышении имиджа организации в укреплении доверия со стороны общественности и повышении экологической обстановки.

Заключение

В заключение к данной дипломной работе необходимо отметить, что в любой организации одно из центральных мест в бухгалтерском учете принадлежит учету труда и заработной плате. В ходе данной работы была рассмотрена организация оплаты труда на предприятии, в том числе виды форм и систем оплаты труда, виды доплат и надбавок особенность трудовых договоров. Так любая организация вправе использовать тарифную или бестарифную систему оплаты труда. Информация о применяемой системе учета труда прописывается в коллективном договоре. В ООО «Бур Сервис – НК» применяется сдельно-повременная и повременная оплаты труда. При повременной системе оплаты труда начисление заработной платы происходит исходя из тарифных ставок, которые утверждены локальным нормативным актом, и количества фактически отработанных дней. При сдельно – повременной системе начисление происходит исходя из стоимости произведенной работы, фактически отработанных дней, которые оплачиваются по тарифу.

В работе было отражено нормативное регулирование системы учета и оплаты труда. А также был изучен процесс учета заработной платы в ООО «Бур Сервис – НК», в том числе процесс учета рабочего времени сотрудников, организация учета труда и заработной платы, начисления заработной платы отделом бухгалтерии. Был описан алгоритм учета заработной платы на счете 70, а также аналитический и синтетический учет заработной платы, корреспонденцию счета 70 с другими счетами, удержания из заработной платы работника, особенности расчета подоходного налога с физических лиц. Как было описано в работе, существуют два вида удержаний – обязательные и инициативные. В исследуемой организации бухгалтером аналитический и синтетический учет ведется в специализированных программах и отвечает требованиям действующего законодательства по бухгалтерскому учету расчетов с персоналом по оплате труда.

В ходе проведения анализа трудовых ресурсов ООО «Бур Сервис- НК» были выявлены следующие тенденции:

Среднегодовая выработка одного работающего в 2015 году увеличилась на 15,58% и составила 2633 тыс. руб. Увеличению среднегодовой выработки способствовало увеличение объема выполненных услуг на 50%. А среднечасовая выработка рабочего в отчетном году увеличилась на 15,03%.

За счет увеличения удельного веса работников основного производства среднегодовая выработка увеличилась на 159485,312 руб.

Увеличилась среднегодовая выработка на 7524,864 руб. за счет увеличения среднего количества отработанных дней одним работником.

Увеличение среднечасовой выработки привело к увеличению среднегодовой выработки на 247746,816руб.

В 2015 году произошло увеличение фонда заработной платы на 10006935,2 руб. (34,6%). При этом за счет увеличения среднесписочной численности сотрудников фонд заработной платы увеличился на 8616208,8 руб.

Увеличение среднего числа дней, отработанных за год одним сотрудником привело к увеличению фонда заработной платы на 172035,2 руб.

Изменение размера фонда заработной платы на 1218691,2 руб. дало увеличение среднечасовой заработной платы.

В целом при анализе трудовых ресурсов ООО «Бур – Сервис – НК» можно отметить положительную динамику.

Также в работе даны рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда и ведению бухгалтерского учета. Было предложено ввести грейдовую систему оплаты труда для работников геологического и административно-управленческого отдела; применять методы материального стимулирования производственного персонала. В ООО «Бур Сервис – НК» рекомендовано ввести систему внутреннего контроля и систему разделения затрат на оплату труда по группам работников.

Список использованных источников

1. Алиев И. М., Горелов Н. А., Ильина Л. О.. Экономика труда: учебник для бакалавров М.: Издательство Юрайт, 2013. 671 с.
2. Кондраков Н. П., Бухгалтерский учет: учебник / 3-е издание, переработанное и дополненное М.: ИНФРА-М, 2010. 656 с.
3. Дубровин И. А., А. С. Каменский. Экономика труда: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. 232 с.
4. Финансовый учет: Учебник / под редакцией В. Г. Гетьмана. 5-е издание, переработанное и дополненное М.: ИНФРА-М, 2012. 784 с.
5. Консультант Плюс: «Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191626> (дата обращения: 15.04.2016).
6. Бухгалтерский учет и анализ: Учебное пособие / под редакцией Ю. И. Сигидова, М. С. Рыбенцевой. – М.: ИНФРА-М, 2014. 336 с.
7. Широбоков В. Г., Грибанова З.М., Грибанов А. А. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие. / 2-е изд., стер./ М.: КНОРУС, 2014. 666 с.
8. Финансовый учет и отчетность: учебник / под редакцией А.М. Петрова. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015. 464 с.
9. Бухгалтерский финансовый учет: учебник для бакалавров / под редакцией И. М. Дмитриевой. – М.: Издательство Юрайт, 2014. 539 с.
10. Бухгалтерский учет и аудит: Учебное пособие / Ю. И. Сигидов, М. Ф. Сафонова, Г. Н. Ясменко и др.; под редакцией Ю. И. Сигидова и Г. Н. Ясменко. – М.: ИНФРА-М, 2016. 407 с.
11. Консультант Плюс: «Гражданский кодекс Российской Федерации часть первая от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 31.01.2016) и часть вторая от 26.01.1996 N 14-ФЗ (ред. от 29.06.2015)» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=193157> (дата обращения: 10.04.2016).
12. Консультант Плюс: «Налоговый кодекс Российской Федерации часть первая от 31.07.1998 N 146-ФЗ (ред. от 26.04.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.05.2016) и

часть вторая от 05.08.2000 N 117-ФЗ (ред. от 05.04.2016, с изм. от 13.04.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 05.05.2016)» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=196449> (дата обращения: 05.05.2016).

13. Консультант Плюс: «Федеральным законом от 06.12.2011 N 402-ФЗ (ред. от 04.11.2014) "О бухгалтерском учете"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=170573> (дата обращения: 05.03.2016).

14. Консультант Плюс: «Федеральным законом от 19.05.1995 N 81-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О государственных пособиях гражданам, имеющим детей"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191390> (дата обращения: 25.03.2016).

15. Консультант Плюс: «Федеральным законом от 29.12.2006 N 255-ФЗ (ред. от 09.03.2016) "Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=194976> (дата обращения: 01.03.2016)

16. Консультант Плюс: «Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 "Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=47274> (дата обращения: 01.04.2016)

17. Миславская Н. А., Поленова С. Н. Бухгалтерский учет: учебник. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2012. 592 с.

18. Бухгалтерский финансовый учет: учебное пособие / коллектив авторов; под общей редакцией О. Е. Качковой. – М.: КНОРУС, 2014. 568 с.

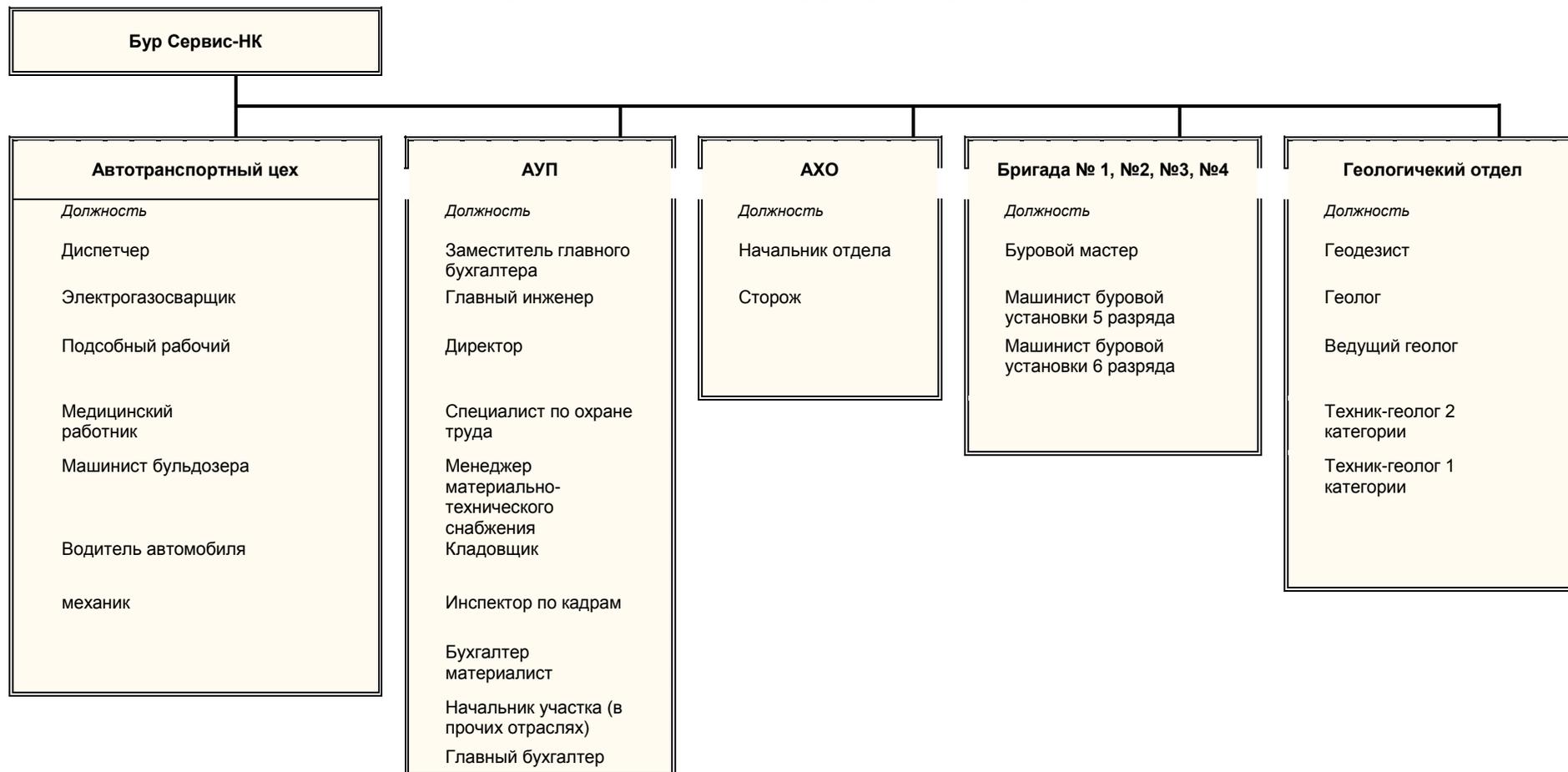
19. Сапожникова Н. Г. Бухгалтерский учет: учебник / Н. Г. Сапожникова. – 7-е издание, переработанное – М.: КНОРУС, 2014. 456 с.

20. Дмитриева И. М., Бухгалтерский учет и аудит: учебное пособие для бакалавров / 3-е издание, переработанное и дополненное/ М.: Издательство Юрайт, 2013. 306 с.
21. Каморджанова Н. А., Карташова И. В., Бухгалтерский учет: учебное пособие – краткий курс / 6-е издание/ СПб.: Питер, 2011. – 320 с.
22. Консультант Плюс: «Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 N 1 " Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 N 922 (ред. от 15.10.2014) "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=169988> (дата обращения: 11.04.2016)
23. Консультант Плюс: «"Семейный кодекс Российской Федерации" от 29.12.1995 N 223-ФЗ (ред. от 30.12.2015)» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191684> (дата обращения: 11.03.2016)
24. Консультант Плюс: «Федеральный закон от 08.02.1998 N 14-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "Об обществах с ограниченной ответственностью"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=191394> (дата обращения: 21.03.2016)
25. Консультант Плюс: «Федеральный закон от 24.07.2009 N 212-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=182962> (дата обращения: 14.03.2016)
26. Консультант Плюс: «Приказ Минфина РФ от 31.10.2000 N 94н (ред. от 08.11.2010) "Об утверждении Плана счетов бухгалтерского учета финансово-хозяйственной деятельности организаций и Инструкции по его применению"» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=107972> (дата обращения: 21.02.2016)

27. Консультант Плюс: «Приказ Минфина России от 06.10.2008 N 106н (ред. от 06.04.2015) "Об утверждении положений по бухгалтерскому учету" (вместе с "Положением по бухгалтерскому учету "Учетная политика организации" (ПБУ 1/2008))» [Электронный ресурс]: // Консультант Плюс: справочная правовая система. URL: <http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=179205> (дата обращения: 19.04.2016)
28. Бычкова С., Бадмаева Д., Бухгалтерский учет и анализ: учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2015. 512 с.
29. Баканов М.И., Теория экономического анализа: учебник. М.: Финансы и статистика, 2011. 416 с.

Приложение А
(рекомендуемое)

Организационная структура предприятия



Приложение Б (рекомендуемое)

Приказ о приеме на работу

Унифицированная форма № Т-1а
Утверждена Постановлением Госкомстата
России
от 05.01.2004 № 1

Форма по ОКУД
по ОКПО

Код
0301015

ООО «Бур Сервис НК»
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления
119	23.03.2015

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работников на работу

Принять на работу:

Фамилия, имя, отчество	Табельный номер	Структурное подразделение	Должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации	Тарифная ставка (оклад), надбавка, руб.	Основание: трудовой договор		Период работы		Испытание на срок, месяцев	С приказом (распоряжением) работник ознакомлен. Личная подпись. Дата
					номер	дата	с	по		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Оземин Илья Викторович	63	Геологический отдел	Техник геолог 1 категории	20000, 7000	112а	20.03.15	23.03.2015	22.03.2018	3	

Руководитель организации

директор
(должность)

(личная подпись)

Тарасов А. Г.

(расшифровка подписи)

Послевузовское профессиональное образование _____

Код по ОКИН

(аспирантура, адъюнктура,
докторантура)

Наименование образовательного, научного учреждения	Документ об образовании, номер, дата выдачи	Год окончания
Направление или специальность по документу		
		Код по ОКСО

7. Профессия

Техник - геолог

по ОКПДТР

(основная)

по ОКПДТР

(другая)

Код

2-я страница формы № Т-2

8. Стаж работы (по состоянию на " 23 " марта 20 15 г.):

Общий	_____	дней	_____	месяцев	8	лет
Непрерывный	21	дней	3	месяцев	5	лет
Дающий право на надбавку за выслугу лет	_____	дней	_____	месяцев	_____	лет
	_____	дней	_____	месяцев	_____	лет

9. Состояние в браке

женат

Код по ОКИН

10. Состав семьи:

Степень родства (ближайшие родственники)	Фамилия, имя, отчество	Год рождения
1	2	3
жена	Оземина Юлия Алексеевна	1988

11. Паспорт: № 6904 567854 Дата выдачи " 11. " декабря 2006 г.

Выдан _____
ОУФМС РФ города Белова по Кемеровской области
(наименование органа, выдавшего паспорт)

12. Адрес места жительства:

По паспорту	Почтовый индекс	Кемеровская область, г. Прокопьевск ул. Шишкина 10 кв. 46
	653045	

Фактический	Почтовый индекс	Кемеровская область, г. Прокопьевск ул. Шишкина 10 кв. 46
	653045	

Дата регистрации по месту жительства " 13 " июля 2010 г.

Номер телефона 89524569876

II. СВЕДЕНИЯ О ВОИНСКОМ УЧЕТЕ

1. Категория запаса _____	6. Наименование военного комиссариата по месту жительства _____	Отдел военного комиссариата по г. <u>Прокопьевску</u>
2. Воинское звание <u>рядовой</u>		
3. Состав (профиль) _____	7. Состоит на воинском учете: _____	
4. Полное кодовое обозначение ВУС _____	а) общем (номер команды, партии) _____	
5. Категория годности к военной службе <u>А</u>	б) специальном _____	
	8. _____	
	(отметка о снятии с воинского учета)	

Работник кадровой службы Инспектр по кадрам _____ Тульская О. О.
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

Работник _____
(личная подпись)

“ 23 ” марта 20 16 г.

Приложение Г
(рекомендуемое)

Начисление заработной платы работникам ООО « Бур Сервис – НК »

Таблица Г 1 - Начисление заработной платы работникам ООО « Бур Сервис – НК » за июль 2015 года

Ф. И. О. ¹	Основная часть оклада, руб ¹	Переменная часть оклада, руб. ¹	Количество отработанных дней ¹	Начислено за отработанное время, руб ²	Полевое довольствие, руб. ²	Районный коэффициент, руб. ²	Всего начислено, руб ²	Удержания, руб		Сумма к выдаче, руб ²	Сальдо расчетов по счету 70	
								Налог на доходы физических лиц ²	Материальный ущерб		Дебет, руб.	Кредит, руб ²
Ежкова Ю.С.	23000	8000	20	27000	1500	8100	36600	4563		32037		32037
Логинов О.О.	26550	10620	23	37170	3000	11151	51321	6282		45039		45039
Лысухина Ю.Н.	20000	7000	13	15260	300	4578	20138	2579		17559		17559
Мешкова И.В.	18000	6000	23	24000	2400	7200	33600	4056		29544		29544
Пономаренко Н.М.	20000	7000	14	16400	900	4920	22220	2772		19448		19448
Итого июль	107550	38620		119830	8100	35949	163879	20252		143627		143627
Примечание: ¹ Источник данных расчетно - платежная ведомость ООО «Бур Сервис - НК» ² Расчетные авторские данные												

Приложение Д
(рекомендуемое)

Начисление заработной платы работникам ООО « Бур Сервис – НК »

Таблица Д 1 - Начисление заработной платы работникам ООО « Бур Сервис – НК » за июль 2015 года

Ф. И. О. ¹	Постоянная часть оклада, руб ¹	Сдельная часть оклада, руб. за м ¹	Коэффициент трудового участия	Количество отработанных дней ¹	Объем произведенных работ, бригадой, м	Начислено за отработанное время, руб ²	Начислено за выполненный объем работ, руб.	Полевое довольствие, руб. ²	Районный коэффициент, руб. ²	Всего начислено, руб ²	Удержания, руб		Сумма к выдаче, руб ²
											Налог на доходы физических лиц ²	Материальный ущерб	
Семенов Р. В.	20000	372	0,26	15	215	20000	20794,8	4500	53033,24	57533,24	6895		50638,24
Бурлаков И. К.	18000	372	0,2	15	215	18000	15996	4500	44194,8	48694,8	5746		42948,8
Полысаев М. В.	18000	372	0,2	15	215	18000	15996	4500	44194,8	48694,8	5746		42948,8
Иванников П. С.	16000	372	0,17	15	215	16000	13596,6	4500	38475,58	42975,58	5002		37973,58
Потапов А. А.	16000	372	0,17	15	215	16000	13596,6	4500	38475,58	42975,58	5002		37973,58
Итого июль	88000	1860	1			88000	79980	22500	218374	240874	28391		212483
Примечание: ¹ Источник данных расчетно - платежная ведомость ООО «Бур Сервис - НК» ² Расчетные авторские данные													

Приложение Е (рекомендуемое)

Расчетный листок

Расчетные листки организации
 Организация БурСервис-НК
 Месяц начисления Июль 2015
 Подразделение Геологический отдел
 организации

Расчетный листок за Июль 2015

Организация: БурСервис-НК
 Подразделение: Геологический отдел
 Организация: БурСервис-НК
 Месяц начисления: Июль 2015
 Подразделение: Геологический отдел

Итого начислено: 40 039,00

Сумма к выплате: 40 039,00

Сумма к выплате по НДФЛ: 358 182,78

Сумма к выплате по НДФЛ на детей: 0,00

Вид	Период		Справочное		Сумма	Вид	Период	Сумма
	Дни	Часы	Дни	Секунды				
1. Начислено	23	184	184		26 570,00	2. Удержания		
Оклад по тариф 60%					3 000,00	ДДФЛ исключительная		
Половое доплатное		10			10 620,00			
Перемещаемая часть от оклада					11 151,00			
Увольнительный коэффициент					51 321,00	Итого удержано		6 282,00
Всего начислено						4. Выплаты		
3. Доходы в натуральной форме						Перечислено в банк (банком)		5 000,00
						Перечислено в банк (пока)		44 439,00
						Всего выплачено		49 439,00
Всего начисленных доходов					44 439,00	Долг за предыдущие на конец месяца		40 039,00
Долг за предыдущие на начало месяца						в том числе:		
Долг за предыдущие на начало периода						на начало предыдущего периода		

Приложение К
(рекомендуемое)

Главная книга

Таблица К 1 – Главная книга.

Главная книга. Счет 70 "Расчеты с персоналом по оплате труда"

Период	Начальное сальдо дебет	Начальное сальдо кредит	С кредита счета 51	С кредита счета 68	С кредита счета 73	С кредита счета 76	Оборот по дебету	Оборот по кредиту	Конечное сальдо дебет	Конечное сальдо кредит
Январь 2015 г.		1 310 667,22	1 383 358,35	281 588,00		19 930,79	1 684 877,14	2 458 760,78		2 084 550,86
Февраль 2015 г.		2 084 550,86	2 447 172,45	278 968,00	434,89	20 985,08	2 747 560,42	2 437 164,93		1 774 155,37
Март 2015 г.		1 774 155,37	2 106 155,37	298 898,00		22 037,58	2 427 090,95	2 614 132,33		1 961 196,75
Апрель 2015 г.		1 961 196,75	2 377 240,54	308 732,00		19 034,81	2 705 007,35	2 726 526,57		1 982 715,97
Май 2015 г.		1 982 715,97	2 448 711,82	309 451,00		19 849,23	2 778 012,05	2 677 053,76		1 881 757,68
Июнь 2015 г.		1 881 757,68	1 923 163,88	289 520,00		26 276,68	2 238 960,56	2 530 670,53		2 173 467,65
Июль 2015 г.		2 173 467,65	2 741 440,55	260 686,00	2 445,59	31 700,42	3 036 272,56	2 252 404,01		1 389 599,10
Август 2015 г.		1 389 599,10	1 734 841,14	227 561,00	2 352,34	14 571,23	1 979 325,71	1 953 904,67		1 364 178,06
Сентябрь 2015 г.		1 364 178,06	2 066 629,30	270 487,00	28 730,79	19 057,42	2 384 904,51	2 524 221,75		1 503 495,30
Октябрь 2015 г.		1 503 495,30	1 506 463,26	198 856,00	3 698,71	23 615,20	1 732 633,17	1 725 733,03		1 496 595,16
Ноябрь 2015 г.		1 496 595,16	937 553,94	187 673,00		19 004,36	1 144 231,30	1 764 705,61		2 117 069,47
Декабрь 2015 г.		2 117 069,47	2 284 436,78	204 905,00	1 821,93	30 241,22	2 521 404,93	1 813 616,29		1 409 280,83
Итого		1 310 667,22	23 957 167,38	3 117 325,00	39 484,25	266 304,02	27 380 280,65	27 478 894,26		1 409 280,83

Приложение Л
(рекомендуемое)

Оборотно-сальдовая ведомость

Таблица ЛЛ 1 – Оборотно - сальдовая ведомость

ООО "БурСервис-НК"

Оборотно-сальдовая ведомость за 2015 г.

Выводимые данные: БУ (данные бухгалтерского учета)

Счет	Сальдо на начало периода		Обороты за период		Сальдо на конец периода	
	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит	Дебет	Кредит
10	2 009 952,54		39 987 484,92	39 330 415,52	2 667 021,94	
10.01	370 705,69		4 448 061,63	4 615 750,69	203 016,63	
10.03	459 441,26		19 007 535,47	19 225 745,39	241 231,34	
10.05	191 352,65		8 823 042,18	8 034 045,39	980 349,44	
10.06	910 936,40		5 813 882,62	5 950 881,41	773 937,61	
10.09	60 078,44		1 279 468,71	969 332,62	370 214,53	
10.10	17 438,10		440 993,40	360 159,11	98 272,39	
10.11			174 500,91	174 500,91		
10.11.1			174 500,91	174 500,91		
20			69 048 130,41	69 048 130,41		
20.01			69 048 130,41	69 048 130,41		
26			8 452 160,59	8 452 160,59		
50			1 105 600,07	1 105 600,07		
50.01			1 105 600,07	1 105 600,07		
51	463 771,29		69 906 461,41	70 209 352,02	160 880,68	
55	3 750,00		1 005 000,00	1 005 162,00	3 588,00	
55.04	3 750,00		1 005 000,00	1 005 162,00	3 588,00	
60		3 682 198,12	35 099 673,89	40 313 320,22		8 895 844,45

60.01		4 651 799,97	28 975 298,02	33 260 975,18		8 937 477,13
60.02	969 601,85		6 124 375,87	7 052 345,04	41 632,68	
62	13 278 398,55		55 235 633,53	66 610 449,08	1 903 583,00	
62.01	13 999 750,55		52 775 481,53	63 172 049,08	3 603 183,00	
62.02		721 352,00	2 460 152,00	3 438 400,00		1 699 600,00
66		3 800 000,00	3 853 993,68	6 318 993,68		6 265 000,00
66.03		3 800 000,00	3 760 000,00	6 225 000,00		6 265 000,00
66.04			93 993,68	93 993,68		
68		712 104,00	5 790 969,00	5 570 578,00		491 713,00
68.01		328 125,00	3 742 656,00	3 646 069,00		231 538,00
68.12		383 979,00	2 048 313,00	1 924 509,00		260 175,00
69		612 688,24	8 941 543,51	8 848 908,28		520 053,01
69.01		39 562,04	1 080 186,51	1 078 977,02		38 352,55
69.02		452 332,28	6 367 312,32	6 300 477,81		385 497,77
69.02.6		16 681,98	1 068 357,41	1 120 763,60		69 088,17
69.02.7		435 650,30	5 298 954,91	5 179 714,21		316 409,60
69.03		100 991,63	1 249 130,24	1 228 570,36		80 431,75
69.03.1		100 991,63	1 249 130,24	1 228 570,36		80 431,75
69.11		19 802,29	244 914,44	240 883,09		15 770,94
70		1 310 667,22	27 380 280,65	27 478 894,26		1 409 280,83
71		35 421,05	2 099 200,07	2 287 402,68		223 623,66
71.01		35 421,05	2 099 200,07	2 287 402,68		223 623,66
73			296 957,25	296 976,25		19,00
73.02			39 484,25	39 484,25		
73.03			257 473,00	257 492,00		19,00
76		17 888,44	266 239,76	266 304,02		17 952,70
76.41		17 888,44	266 239,76	266 304,02		17 952,70
84		5 584 905,31	18 673 318,34		13 088 413,03	
84.01		5 584 905,31				5 584 905,31
84.02			18 673 318,34		18 673 318,34	
90			194 828 902,50	194 828 902,50		
90.01			52 775 481,53	52 775 481,53		
90.01.1			52 775 481,53	52 775 481,53		

90.02			69 298 130,41	69 298 130,41		
90.02.1			69 298 130,41	69 298 130,41		
90.09			72 755 290,56	72 755 290,56		
91			592 870,50	592 870,50		
91.01			39 484,25	39 484,25		
91.02			263 952,73	263 952,73		
91.09			289 433,52	289 433,52		
99			24 082 160,26	24 082 160,26		
99.01			22 155 959,28	22 155 959,28		
99.01.1			22 155 959,28	22 155 959,28		
99.09			1 926 200,98	1 926 200,98		
003			1 279 314,93	1 211 615,52	67 699,41	
003.01			1 279 314,93	1 211 615,52	67 699,41	
МЦ	364 838,33		524 925,65	546 286,78	343 477,20	
МЦ.02	44 852,00		176 717,91	51 509,90	170 060,01	
МЦ.04	319 986,33		348 207,74	494 776,88	173 417,19	
Итого	15 755	15 755	566 646	566 646	17 823	17 823
	872,38	872,38	580,34	580,34	486,65	486,65

Приложение М
(рекомендуемое)

Структурный анализ сотрудников ООО «Бур Сервис - НК»

Таблица М 1 – Структурный анализ сотрудников ООО «Бур Сервис - НК» по группам за 2015 год

Показатель категории сотрудников	Численность сотрудников на конец года	Удельный вес, %
1. Возрастная структура сотрудников:		
Группа сотрудников до 20 лет	-	-
Сотрудники от 20 до 30 лет	15	20
Сотрудники от 30 до 40 лет	30	40
Сотрудники от 40 до 50 лет	19	26
Группа сотрудников старше 50 лет	10	14
Итого	74	100
2. Структура по половой принадлежности:		
Сотрудники мужского пола (мужчины)	64	86
Сотрудники женского пола (женщины)	10	14
Итого	74	100
3. Категории сотрудников по трудовому стажу:		
Сотрудники со стажем работы до 5 лет	3	4
Сотрудники со стажем работы от 5 до 10 лет	7	9
Сотрудники со стажем работы от 10 до 15 лет	10	14
Сотрудники со стажем работы от 15 до 20 лет	25	34
Сотрудники со стажем работы больше 20 лет	29	39
Итого	33	100
4. Категории сотрудников по образованности		
Сотрудники с общим средним образованием	3	4
Сотрудники со средне специальным образованием	34	46
Сотрудники с высшим образованием	37	50
Итого	74	100
Примечание: Таблица создана автором.		

Приложение Н
(рекомендуемое)

Показатели движения рабочей силы

Таблица Н 1 – Показатели движения рабочей силы в ООО «Бур Сервис - НК» в сравнении отчетного и базисного года

	Показатель	Базисный 2014 год ¹	Отчетный 2015 год ¹	Изменение показателей ²
1	Среднесписочная численность рабочих, человек ¹	57	74	+17
2	Принято работников, человек ¹	3	20	17
3	Выбыло работников, человек, в том числе: ¹	6	3	- 3
4	Выбыло по собственному желанию	3	2	- 1
5	Уволено за прогулы и другие виды нарушений трудового распорядка	3	1	- 2
6	Количество работников, проработавших весь год ¹	54	57	0
7	Коэффициент оборота по приему (стр. 2/стр.1) ²	0,05	0,27	0,22
8	Коэффициент оборота по выбытию (стр. 3/стр.1) ²	0,11	0,04	-0,07
9	Коэффициент общего оборота (стр. 2+стр.3/стр.1) ²	0,09	0,31	0,22
10	Коэффициент текучести кадров (стр. 4/стр.1) ²	0,05	0,02	-0,03
11	Коэффициент постоянства кадров (1-стр. 8) ²	0,89	0,96	0,07
Примечание: Таблица создана автором				
¹ Источник данных документация ООО «Бур Сервис - НК»				
² Расчетные авторские данные				

Приложение П
(рекомендуемое)

Анализ фонда рабочего времени

Таблица П 1 – Анализ фонда рабочего времени ООО «Бур Сервис - НК»

Показатель	Базисный 2014 год ¹	Отчетный 215 год ¹	Абсолютное отклонение ²	Относительное отклонение ²
Среднесписочная численность сотрудников, человек (Чр)	57	74	17	29,8
Время, отработанное всеми сотрудниками, часов (ФРВ)	99408	129648	30240	30,4
В том числе сверхурочное отработанное время, часов	2425	3927	1502	61,93
Отработано всеми сотрудниками, человеко-дней	12400	16200	3800	30,6
Время, отработанное одним работником, часов	1744	1752	8	0,46
Количество дней, отработанных одним работником (Д)	218	219	1	0,5
Средняя продолжительность рабочего дня, часов (t)	8	8	-	-
Примечание: Таблица создана автором ¹ Источник данных документация ООО «Бур Сервис - НК» ² Расчетные авторские данные				

Приложение Р (рекомендуемое)

Анализ производительности труда

Таблица Р 1 – Анализ производительности труда сотрудников ООО «Бур Сервис – НК»

Показатель	Базисный 2014 год ¹	Отчетный 2015 год ¹	Абсолют ное изменен ие ²	Относи тельно е отклон ение ²
Оказание геологоразведочных услуг в сопоставимых ценах, тыс. руб.	129870	194829	64959	50
Среднесписочная численность сотрудников, человек. (Ч)	57	74	17	29,8
В том числе работников основного производства, человек.	37	53	16	43,2
Удельный вес работников основного производства в общей численности персонала (УД)	0,65	0,72	0,07	10,77
Среднее число отработанных человеко-дней работниками основного производства	12400	16200	3800	30,6
Среднее число дней отработанных 1 работником основного производства, дни (Д)	218	219	1	0,5
Среднее число часов, отработанных 1 работником основного производства, час.	1744	1752	8	0,46
Среднегодовая выработка 1 работника основного производства, тыс. руб.	3510	3676	166	4,73
Среднечасовая выработка работников основного производства, руб./час (ЧВр)	1306,4	1502,8	196,4	+15,03
Средняя продолжительность рабочего дня(т)	8	8	-	-
Среднегодовая выработка на 1 работника, тыс. руб. (ГВ)	2278	2633	355	15,58
Влияние на отклонение среднегодовой выработки одного работника отчетного года от предыдущего, руб.				
Изменение удельного веса работников основного производства в общей численности персонала	159485,312			
Изменение среднего числа дней	7524,864			
Изменение средней продолжительности рабочего дня	-			
Изменение среднечасовой выработки	247746,816			
Примечание: Таблица создана автором				
¹ Источник данных документация ООО «Бур Сервис - НК»				
² Расчетные авторские данные				

Приложение С
(рекомендуемое)

Итог оценки всех должностей

Таблица С 1 – Итог оценки всех должностей

Должность	Фактор						Сумма баллов
	1	2	3	4	5	6	
Директор	250	200	200	150	100	100	1000
Гл. инженер	250	200	200	150	100	80	980
Гл. бухгалтер	200	90	120	125	100	65	700
Зам. гл. бухгалтера	160	80	100	100	8-	50	570
Бухгалтер	150	70	90	90	65	30	495
Инспектор по кадрам	120	90	90	75	50	30	455
Кладовщик	50	30	40	25	25	20	190
Менеджер по материально – техническому обеспечению	120	90	90	75	50	35	460
Специалист по охране труда	100	80	70	65	45	25	385
Ведущий геолог	200	120	150	150	80	65	765
Геолог	160	120	100	100	80	50	610
Техник – геолог – 1 категории	140	120	90	90	75	35	550
Техник – геолог – 2 категории	140	120	85	85	70	35	535
Геодезист	140	120	90	80	70	35	535

Примечание: Таблица создана автором